UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
AMPOSDRU

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013

Instrumente Structurale
2007-2013

GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIRPOSDRU REGIUNEA CENTRU

Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013.
Investește în Oameni!

Economia socială şi ocuparea forței de muncă

Integrarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii

Ştefan Constantinescu

IES
Institutul de Economie Socială

București 2013

Acest material a fost realizat în cadrul proiectului *PROMETEUS – Promovarea economiei sociale în România prin cercetare, educație și formare profesională la standarde europene* (ID 57676), implementat de Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile în parteneriat cu Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială - Universitatea din București, European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises (EURICSE) și Centrul Național de Pregătire în Statistică.

ECONOMIA SOCIALĂ ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Integrarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii

Autor raport:
Ștefan Constantinescu

Prelucrare date:
Irina Boeru

Autor studii de caz:
Cristina Barna

Realizarea acestui material nu ar fi fost posibilă fără sprijinul partenerilor, referenților științifici și de specialitate, al colaboratorilor, susținătorilor, organizațiilor implicate în realizarea studiilor de caz, al participanților la focus grupurile și interviurile derulate precum și entităților de economie sociale implicate în ancheta de teren.

Mulțumirile și aprecierile noastre se îndreaptă în mod special către:

Parteneri: Centrul Național de Pregătire în Statistică (Mariana Pietreanu, Mariana Brebuleț, Lucia Cecilia Sinigaglia, Petrică Răiculeasa, Iuliana Hanu), Institutul de Cercetare a Calității Vieții, Facultatea de Sociologie și Asistență Socială - Universitatea din București și European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises

Referenți științifici raport: Dr. Cristina Barna, Mircea Kivu

Referent de specialitate studii de caz: Ancuța Vameșu

Colaboratori și susținători: Angela Achiței, Mihaela Munteanu (Fundația Alături de Voi România), Elena Cucu (Fundația de Dezvoltare Locală „Speranța"), Marian Minculescu (Societatea Handicapaților Locomotori din România), Bogdan Stancu (Asociația Semper Excelsius) și Mercury Research (implicată în realizarea focus grupurilor).

Studii de caz: Fundația pentru Voi Timișoara, Viitor Plus, Nazarcea Grup.

Toate drepturile acestei lucrări aparțin Fundației pentru Dezvoltarea Societății Civile (FDSC). Orice reproducere integrală sau parțială, indiferent de mijloacele tehnice utilizate, fără consimțământul scris al FDSC, este interzisă. Părți din această publicație pot fi reproduse în scopuri necomerciale doar cu precizarea sursei.

Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile
Bld. Nerva Traian, nr. 21, sector 3, București
Tel.: +40-21-310 01 77/81/82/83; Fax: +40-21-310 01 80
E-mail: office@fdsc.ro
Pagini web: www.fdsc.ro; www.ies.org.ro

ISBN: 978-973-0-15245-6

Cuprins

Rezumat 5

1. Introducere 9

2. Metodologie 11

3. Cadre explicative ale ocupării forței de muncă în economia socială 13

3.1. Rolul economiei sociale în organizarea activităților independente 14

3.2. Economia socială și inițiativele locale de creare de locuri de muncă 15

3.3. Integrarea pe piața muncii a lucrătorilor defavorizați 17

4. Angajarea în Economia Socială 19

5. Cadrul de politici publice privind economia socială și ocuparea forței de muncă 25

5.1. Rolul şi importanța economiei sociale în cadrele de politici publice 25

5.2. Economia Socială: rol central în cadrul politicilor active de incluziune socială 27

5.3. Participarea organizațiilor de economie socială la proiectele finanțate prin Fondul Social European 31

5.4. Politici publice privind creșterea ocupării în economia socială 35

6. Integrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile 41

6.1. Întreprinderile sociale de inserție 41

6.2. Modele operaționale ale întreprinderilor sociale de inserție la nivel european 42

6.3. Integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități din România 45

6.4. Unitățile Protejate – cadrul conceptual, juridic și fiscal 48

6.5. Principalele rezultate de cercetare privind unitățile protejate 50
6.5.1. Angajarea în unitățile protejate 52
6.5.2. Veniturile unităților protejate 64
6.5.3. Date de sondaj ce privesc exclusiv unitățile protejate, organizații de economie socială 74
6.5.4. Principalele rezultate de cercetare de tip calitativ 76

7. Principalele concluzii și recomandări 79

8. Bibliografie 83

9. Index de tabele 85

10. Index de grafice 87

Studii de caz 89

Fundația Pentru Voi Timişoara - Angajarea asistată şi Unitatea Protejată Pentru Voi 89

Nazarcea Grup – Unitate Protejată Autorizată a Direcției Generale de Asistență Socială şi Protecția Copilului Sector 1 Bucureşti 103

Unitatea Protejată Atelierul de Pânză (ViitorPlus) 117

Rezumat

Economia socială contribuie în diferite feluri la ocuparea forței de muncă, în mod direct prin angajarea în propriile organizații: asociații, cooperative, fundații și mai recent întreprinderi sociale și indirect prin prisma multiplelor funcții pe care aceasta le îndeplinește.

Cooperativele organizează și mențin în viață activitățile economice ale lucrătorilor independenți, agricultori sau mici meșteșugari.

În cazul întreprinderilor sociale de inserție, crearea de locuri de muncă pentru persoanele aflate în situații severe de excludere socială reprezintă finalitatea ultimă, rațiunea de a fi a acestor organizații.

Organizațiile economiei sociale contribuie indirect la creșterea ocupării forței de muncă prin îmbunătățirea șanselor de angajare a lucrătorilor defavorizați, cu capacitate de muncă scăzută. Furnizorii de servicii de ocupare și formare profesională și uneori cei de servicii sociale au un rol foarte important în implementarea măsurilor active de ocupare din cadrul politicilor publice de ocupare sau incluziune socială.

În ultimii ani, un rol important în resurgența formelor de economie socială l-au avut politicile publice active de ocupare sau incluziune socială, modelele explicative ale economiei sociale fiind demarcate din ce în ce mai des prin referire la cadrele acestor politici.

Apariția, avantajele comparative și justificarea includerii acestor organizații în cadrele de politici menționate sunt explicate în teoriile economice neoclasice prin prisma unor serii de limitări ale mecanismelor de piață (existența unor segmente de piață insolvabile, situații de asimetrie informațională, servicii cu pronunțat caracter relațional), aceste limite fiind depășite sau atenuate în cazul economiei sociale datorită caracteristicilor specifice ale organizațiilor sale: management co-participativ, conducere democratică și constrângerea nedistributivității profitului.

În România, organizațiile de economie socială au o orientare pronunțată către furnizarea de servicii (în principal servicii sociale, educație și formare profesională), peste jumătate din locurile create în economia socială aparținând sectorului terțiar.

O altă tendință recentă constă în orientarea către servicii adresate grupurilor considerate a avea un risc ridicat de excludere socială, datele de cercetare arătând că mai bine de două treimi din organizații sunt implicate, într-o formă sau alta, în furnizarea de servicii dedicate grupurilor de persoane aflate în dificultate.

Organizațiile de economie socială au în medie un număr mic de angajați, nivelul scăzut de angajare putând fi explicat prin faptul că țările în care dezvoltarea economiei sociale este de dată recentă, precum România, tind să aibă organizații relativ tinere și mai mici, comparativ cu țările ce dispun de un grad ridicat de instituționalizare a organizațiilor de economie socială.

O altă explicație rezidă în faptul că acestea par a fi încă dependente mai degrabă de finanțările private în forma granturilor, donațiilor, sponsorizărilor ce au de regulă un grad de stabilitate și predictibilitate scăzut, ce nu încurajează un nivel ridicat de angajare.

Principalele documente de politici publice atribuie economiei sociale un rol important în realizarea obiectivelor și punerea în practică a măsurilor active de incluziune socială a grupurilor cu risc ridicat

de excludere socială și de pe piața muncii, acesta fiind dealtfel rolul cel mai vizibil conferit economiei sociale în cadrul politicilor publice ale statelor comunitare.

Cadrele de politici publice apărute după aderare au conferit un conținut integrator a ceea ce numim în prezent economie socială; acestea au "invitat" organizații care în prealabil nu aveau o identitate și cultură comună, precum asociații și cooperative, să participe la implementarea măsurilor active de incluziune socială a grupurilor sociale defavorizate.

Analiza preliminară a impactului finanțărilor prin Fondul Social European arată că principalii actori ai politicilor de ocupare și incluziune socială sunt organizațiile de economie socială, în special asociațiile și fundațiile, acestea accesând mai bine de jumătate din proiectele contractate, prin urmare rolul central atribuit economiei sociale în cadrul acestor politici a fost pe deplin îndreptățit.

Totuși, finanțările publice de tip grant prin programele opearaționale ale fondurilor structurale sunt de regulă inaccesibile organizațiilor de economie socială de mărime mică sau medie care operează la nivel local, datorită lipsei structurale a unor rezerve financiare care să asigurare capitalul de lucru necesar între rambursări.

Poate cel mai important rol în consolidarea și dezvoltarea organizațiilor de economie socială și indirect în creșterea ocupării forței de muncă în cadrul acestora îl reprezintă creșterea nivelului de contractare de servicii încheiate cu autoritățile publice locale.

Creșterea volumului serviciilor oferite de către furnizorii privați din economia socială prin contracte încheiate cu autoritățile publice sau atragerea unor venituri stabile, predictibile și cu potențial de creștere, influențează în mod semnificativ nivelul de angajare și stabilizare a forței de muncă în organizațiile de economie socială.

Integrarea pe piața muncii a persoanelor vulnerabile la excludere de pe piața muncii este în prezent cea mai vizibilă componentă a economiei sociale, mai ales în cazul celei mai noi forme conceptuale și juridice ale acesteia, cea a întreprinderii sociale și a sub-componentei sale, întreprinderea socială de inserție.

În România, putem vorbi de întreprinderi sociale de inserție doar la nivel conceptual, proiectele succesive de legi-cadru ale economiei sociale și întreprinderii sociale nefiind adoptate până în prezent; totuși, la nivelul realității empirice, organizațiile de economie socială au o orientare pronunțată către integrarea socială și profesională a grupurilor vulnerabile, peste două treimi din totalul organizațiilor de economie socială din România desfășurând activități ce implică într-o formă sau alta persoane aflate în situații de excludere socială.

Unitățile protejate, organizații cu un rol explicit în integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități sunt forme organizaționale apropiate modelului întreprinderilor sociale de inserție.

Cum cadrul legal al unităților protejate nu face nicio referire la principiile constitutive ale economiei sociale (management participativ, conducere democratică, restricții în distribuirea profiturilor către acționari etc.), asumăm că doar unitățile protejate organizate în formele tradiționale ale economiei sociale: asociații, fundații, cooperative pot fi asimilate domeniului întreprinderilor sociale (de inserție) sau în cel mai larg al economiei sociale.

Cercetarea de față evidențiază că tocmai absența adoptării acestor principii de funcționare ale economiei sociale a dat naștere unor comportamente oportuniste din partea unui segment important de unități protejate.

Tipologia predominantă a întreprinderilor de inserție la nivel european constă în crearea de locuri de muncă temporare (fază tranzitorie între formare și ocupare) în vederea creșterii nivelului de productivitate și angajabilitate al lucrătorului defavorizat la nivelul la care e de așteptat că acesta poate să-și găsească un loc de muncă pe piața deschisă a muncii.

Un al doilea segment important de întreprinderi sociale vizează crearea de locuri de muncă permanente auto-sustenabile pe termen mediu în special în ceea ce privește persoanele cu risc foarte ridicat de excludere.

Unitățile protejate din România se încadrează mai degrabă în cel de-al doilea model de operare al întreprinderilor sociale de inserție.

Principala măsură de politică publică ce încurajează activitatea unităților protejate vizează posibilitatea de a încheia prin intermediul sistemului de cotă prevăzut de legea 448/2006, contracte "rezervate" cu societăți comerciale sau instituții publice cu peste 50 angajați; această măsură constituie în același timp un avantaj competitiv acordat unităților protejate dar și un dezavantaj datorită comportamentelor oportuniste pe care le generează și care sunt detaliate în cadrul acestui raport.

Unitățile protejate sunt majoritar societăți comerciale. Formele juridice proprii economiei sociale reprezentau în august 2012, 23% din total unități protejate: 95 asociații, 20 cooperative și 14 fundații; distribuția acestora pe județe ne indică un grad de dispersie relativ ridicat: județe precum Cluj sau Timiș dispun de peste 30 unități protejate, la polul opus există 9 județe cu doar 5 unități, în anumite județe nexistând astfel de forme de organizare a muncii pentru persoanele cu handicap.

La sfârșitul anului 2012, unitățile protejate angajau un număr de aproximativ 4600 persoane, din care aproximativ 2000, persoane cu dizabilități, ceea ce reprezintă 42% din totalul persoanelor angajate în cadrul acetstui tip de organizații, medie apropiată la nivelul întregului sector de cerința legală ce prevede ca o treime din personal să fie alcătuit din persoane cu dizabilități.

Organizațiile de economie socială au un nivel mediu de angajare mai ridicat comparativ cu societățile comerciale în condițiile în care, din perspectiva indicatorilor de tendință centrală, cele două forme juridice ale unităților protejate sunt mai degrabă asemănătoare în ceeea ce privește veniturile raportate.

Cei mai importanți angajatori sunt asociațiile și cooperativele cu un număr semnificativ de membri, persoane cu handicap.

Datele de cercetare calitativă evidențiază că extinderea volumului de activități și creșterea nivelului de angajare sunt influențate în principal de nivelul„ contractelor rezervate" - vânzările către societățile comerciale cu peste 50 angajați, fapt confirmat parțial și în cazul cercetării cantitative, unde peste jumătate din total respondenți consideră ca fiind foarte important acest factor în influențarea pozitivă a nivelului de angajare.

Un procentaj redus de unități protejate a contractat finanțări europene nerambursabile (9% în calitate de beneficiar și de 7% în calitate de partener); datele de cercetare indică faptul că un număr de aproximativ 20 de organizații de economie socială ce administrează unități protejate au

beneficiat de finanțări nerambursabile și probabil acestea au și cel mai ridicat nivel de angajare al persoanelor cu dizabilități.

Rezultatele cercetării au evidențiat de asemenea existența unor modele de operare și comportamente organizaționale diferite ale unităților protejate în funcție de forma juridică a organizației, tipul de motivație ce a stat la baza înființării unității protejate, paleta de servicii oferite, tipologia clienților și a surselor de finanțare.

Din punct de vedere al frecvenței de apariție, modelul predominant pare a fi cel al societăților comerciale cu activitate minimă de integrare, organizații cu una până la trei persoane angajate, adesea cu o singură persoană angajată, în care prevalează motivația economică și care adeseori funcționează la limita legii ce reglementează funcționarea acestor forme organizaționale.

Cel mai reprezentaiv tip de unitate protejată aparținând economiei sociale îl constituie organizațiile cu activitate intensă de integrare; unitățile protejate ce se încadrează în acest model, cooperative, asociații și fundații, au un nivel ridicat de angajare (de regulă peste media de angajare de 7 persoane cu dizabilități) și urmăresc să extindă pe cât posibil numărul acestora.

Aceste tipuri de unități protejate au un grad ridicat de diversificare a activităților și sunt interesate în a accesa orice tip de facilitate fiscală sau sursă de finanțare posibilă din bugetele publice locale sau centrale sau orice alt tip de finanțare privată pentru a-și dezvolta activitățile și pentru a suplini nivelul relativ scăzut de productivitate al lucrătorilor.

Pe lângă furnizarea propriu zisă de locuri de muncă, organizațiile de economie socială cu activitate semnificativă de integrare pun la dispoziția angajaților o serie de servicii complementare precum cursuri de calificare, consiliere psihologică sau juridică, servicii de recuperare, servicii de transport sau finanțează total sau parțial anumite intervenții medicale pentru angajații cu dizabilități; doar în cazul acestor organizații reperăm cazuri de persoane angajate, care ulterior și-au găsit un loc de muncă pe piață muncii în afara unității protejate.

1. Introducere

Modul și intensitatea prin care organizațiile de economie socială contribuie la creșterea ocupării forței de muncă constituie un punct central al dezbaterilor academice și de politici publice privind locul și rolul economiei sociale în societățile actuale.

Cercetarea de față își propune să investigheze rolul complex al economie sociale în crearea de locuri de muncă, nivelul și intensitatea angajării în cadrul economiei sociale din România, cadrele de politici publice în care aceasta este inserată și principalele măsuri care favorizează creșterea angajării în economia socială.

Cercetarea alocă un spațiu substanțial principalelor contribuții ale economie sociale în spațiul european și anume integrarea socială și profesională a grupurilor considerate în mod frecvent în situații de vulnerabilitate socială, acordând o atenție specială unităților protejate din România, forme organizaționale ce au un rol explicit în integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Structura raportului urmează principalele obiective de cercetare enunțate mai sus:

Capitolul 1: **Cadrul teoretic al ocupării forței de muncă în economia socială** sintetizează principalele abordări teoretice privind relația dintre economia socială și ocuparea forței de muncă și principale cadre de politici publice din spațiul european în care economia socială deține un rol important.

Capitolul 2: **Angajarea în Economia Socială** cuprinde date generale și indicatori de ocupare din țările membre ale Uniunii Europene și informații generale și de ordin economic privind angajarea în principalele organizații de economie socială din România: asociații, cooperative si fundații.

Modul în care economia socială este integrată în cadrele de politici publice din România este pe larg analizat în Capitolul 3: **Cadrul de politici publice privind economia socială și ocuparea forței de muncă**; aici vom regăsi și o analiză a modului în care organizațiile de economie socială au răspuns măsurilor active de ocupare și incluziune socială incluse în Programul Operațional Sectorial - Dezvoltarea Resurselor Umane în perioada 2008-2012, principalul program de finanțare a organizațiilor de economie socială.

Cea mai extinsă secțiune a acestui studiu, Capitolul 4: **Integrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile își propune să** realizeze o diagnoză a unităților protejate din România, forme organizaționale apropiate întreprinderilor sociale de inserție din spațiul european și să identifice principalii factori ce ar putea influența activitatea și impactul acestor forme de organizare.

Acest raport de cercetare face parte dintr-un ansamblu mai larg de studii întreprinse în cadrul proiectului „PROMETEUS – Promovarea economiei sociale în România prin cercetare, educație şi formare profesională la standarde europene", care are drept obiective cunoaşterea situației sectorului economiei sociale din România şi promovarea acestuia ca sector semnificativ în viața și dezvoltarea societății româneşti.

2. Metodologie

Îndeplinirea obiectivelor specifice de cercetare a implicat o combinație de metodologii cantitative și calitative precum și recursul la o paletă largă de date secundare de cercetare.

Diagnoza angăjarii în economia socială din România a utilizat serii de micro-date din bilanțurile contabile ale organizațiilor cu formă de proprietate cooperatistă şi obştească incluse în Registrul Statistic al Întreprinderilor (REGIS) al Institutului Național de Statistică, extrase şi furnizate de către Centrul Național de Pregătire în Statistică (CNPS) din cadrul INS, partener al FDSC în cadrul acestui proiect.

Diagnoza unităților protejate din România a avut drept principală referință o cercetare de tip cantitativ ce a implicat realizarea unui sondaj reprezentativ la nivelul întregii populații de unități protejate autorizate la data de 1 august 2012[1].

Metoda de eșantionare a fost de tip selecție aleatoare stratificată în funcție de două criterii: forma juridică a organizațiilor (societate comercială, asociații și fundații, instituții publice) și regiunea de dezvoltare, cu selecție proporțională aleatoare a unităților în fiecare strat; eșantionul final a cuprins un număr de 278 unități protejate, din care 24% au fost organizații de economie socială: asociații, fundații și cooperative și 76% societăți comerciale; eroarea maximă tolerată a datelor este de +/-4% la un nivel de confidență de 95%.

Compararea datelor din populație cu cele din eșantion este evidențiată în tabelul de mai jos. Micile abateri de la structura proiectată a eșantionului au fost corectate prin ponderarea bazei de date finale pentru ca structura acesteia să corespundă structurii din populație pe tipuri de organizații și regiuni de dezvoltare.

	Univers[2]		Eșantion	
Forma juridică	N	%	N	%
Societăți Comerciale	391	78.2%	211	75.9%
Asociații și Fundații	109	21.8%	67	24.1%
Regiunea de Dezvoltare				
Nord-Est	56	11.2%	33	11.9%
Sud-Est	57	11.5%	32	11.5%
Sud	44	8.7%	25	9.0%
Sud-Vest	36	7.3%	21	7.6%
Vest	56	11.2%	35	12.6%
Nord-Vest	69	13.7%	26	9.4%
Centru	74	14.9%	43	15.5%
București-Ilfov	108	21.6%	63	22.7%
Total	500	100%	278	100%

[1] Unitățile protejate – persoane fizice autorizate, în număr de 40 unități și instituțiile publice, în număr de 4 unități nu au fost incluse în cadrul prezentei cercetări cantitative.
[2] Din populația totală a unităților protejate au fost excluse persoanele fizice autorizate și instituțiile publice.

Eşantionarea fost realizată de către echipa de cercetare a FDSC în colaborare cu CNPS; colectarea datelor a fost realizată de către CNPS în perioada noiembrie – decembrie 2012.

Componenta calitativă a constat în realizarea a două întâlniri de discuţii semistructurate de tip focus grup din regiunea Bucureşti-Ilfov şi Nord-Est şi a opt interviuri personalizate cu manageri din unităţi protejate aparţinând unor organizaţii de economie socială; de asemenea, în cadrul acestei cercetări au fost realizate trei studii de caz cu organizaţii relevante din domeniul unităţilor protejate aparţinând economiei sociale (asociaţii şi fundaţii); cercetarea calitativă a fost realizată de către echipa FDSC şi compania Mercury Research în perioada martie-iunie 2013.

Nu în ultimul rând, echipa de cercetare a recurs la o paleta largă de date statistice secundare având drept sursă INS, Eurostat sau rapoarte independente de cercetare.

3. Cadre explicative ale ocupării forţei de muncă în economia socială

În ultimii ani, dezbaterile academice şi de politici publice privind economia socială au cunoscut o revigorare bine venită, punctul central al acestora fiind intensitatea şi modul în care organizaţiile de economie socială contribuie la crearea de locuri de muncă şi în general la ocuparea forţei de muncă.

Literatura de specialitate evidenţiază rolul complex al economiei sociale în ceea ce priveşte ocuparea forţei de muncă. În primul rând, economia socială contribuie *direct la crearea de noi locuri de muncă în cadrul propriilor organizaţii:* asociaţii, cooperative, fundaţii şi mai recent întreprinderi sociale.

În cazul *întreprinderilor sociale de inserţie* ocuparea forţei de muncă reprezintă finalitatea ultimă, raţiunea de a fi a acestor organizaţii; în România, unităţile protejate ale asociaţiilor, fundaţiilor şi cooperativelor au drept scop principal crearea de locuri de muncă temporare sau permanente persoanelor cu dizabilităţi ce întâmpină dificultăţi de integrare pe piaţa muncii; întreprinderile sociale de inserţie si unităţile protejate vor fi tratate pe larg în cadrul acestui raport.

Contribuţia indirectă a economiei sociale la crearea de noi locuri de muncă este mai greu de cuantificat, dar ramane la fel de importantă. Economia socială nu creează doar locuri de muncă salarizate, ci are un rol mult mai larg în creşterea ocupării forţei de muncă. De exemplu, prin activităţile cooperativelor sau asociaţiilor de producători şi/sau consumatori, se organizează şi se menţin activităţile lucrătorilor independenţi, agricultori sau mici meşteşugari tradiţionali.

Organizaţiile economiei sociale contribuie i*ndirect la creşterea ocupării forţei de muncă prin îmbunătăţirea şanselor de angajare*[3] a lucrătorilor necalificaţi sau a celor defavorizaţi, cu capacitate de muncă scazută. Furnizorii de formare profesională şi servicii de ocupare şi mediere a locurilor de muncă au un rol foarte important în implementarea măsurilor active de ocupare din cadrul politicilor de ocupare sau de incluziune socială.

Organizaţiile economiei sociale devin din ce în ce mai active pe piaţa incipientă a serviciilor sociale; astfel de servicii precum centrele de zi pentru copii din comunităţile defavorizate contribuie indirect la îmbunătăţirea şanselor de angajare ale femeilor care astfel pot să aloce un timp mai mare căutării unui loc de muncă sau practicării unei profesii; prin urmare, furnizarea de servicii sociale poate contribui indirect la îmbunătăţirea ratei de ocupare a lucrătorilor defavorizaţi.

Nu în ultimul rând, trebuie remarcat că, în unele ţări, serviciile oferite de economia socială au fost preluate de către sectorul privat sau public ceea ce denotă un alt tip de contribuţie indirectă a economiei sociale la crearea de locuri de muncă.

[3] Engl 'employability'

3.1 Rolul economiei sociale în organizarea activităților independente

Atât la origine cât și în prezent, economia socială joacă un rol foarte important în organizarea și implicit menținerea activităților economice ale lucrătorilor independenți.

Formele incipiente ale economiei sociale apar în prima jumătate a secolului XIX ca *"reacție de apărare a lucrătorilor independenți în fața incertitudinilor muncii salariate"* ce a însoțit primele faze ale revoluției industriale[4] (Danièle Demoustier, 2000); mai întâi în agricultură, apoi în comerț, transport dar și în domeniul artistic sau al profesiunilor liberale, cooperativele de producție/muncă (working cooperatives) au constituit forme colective de organizare și eficientizare a activităților independente ce adunau laolată lucrători dintr-o anumită profesie.

Economia socială are un rol tradițional *în asocierea* lucrătorilor independenți, cu scopul de a menține și dezvolta activitățile individuale sau familiale, în același timp asigurând un control colectiv al activităților de producție și a condițiilor de muncă.

În cazul cooperației, crearea de locuri de muncă și ocuparea forței de muncă în general (posibilitatea de a-și desfășura activitățile) trebuie înțeleasă ca un tip de serviciu colectiv oferit de cooperativă membrilor săi; în acest sens ocuparea în cadrul economiei sociale are o dimensiune mai largă și nu trebuie restrânsă doar la dimensiunea muncii salariate (cooperația crează locuri de muncă salariată pentru membri sau non membri, dar și *posibilitatea ca aceștia să-și desfășoare activitatea și să aibă o sursă de venit stabilă*).

Cooperativele au bineînțeles și alte roluri, unul dintre cele mai importante fiind acela că fac posibil accesul la bunuri și servicii la prețuri mici pentru grupuri diferite de consumatori, prin mecanisme care în teoria managementui modern s-ar încadra în ceea ce numim integrare verticală a lanțului de producție și consum (toate elementele dintr-un lanț de producție sunt deținute de același proprietar, în cazul cooperativei proprietarul fiind comun, colectiv).

Ocuparea forței de muncă în economia socială trebuie înțeleasă prin prisma multiplelor funcții pe care aceasta le îndeplinește.

În cazul cooperativelor de producție (muncă), angajarea și ocuparea constituie principalul scop/finalitatea ultimă a acestor organizații, mai presus de realizarea profitului; prin intermediul acestor forme de auto-ocupare, economia socială aduce o *contribuție directă* în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

În cazul diferitelor forme ale cooperativelor de consum (cooperarea între consumatori de bunuri la prețuri accesibile, accesarea colectivă a utilităților, servicii colective de asigurări, economisire și creditare etc.), economia socială are un rol indirect în creșterea ocupării, crearea de locuri de muncă fiind doar un mijloc necesar îndeplinirii scopului principal, furnizarea de servicii colective membrilor[5]; în ambele cazuri organizațiile economiei sociale aduc o contribuție însemnată la crearea de locuri de muncă și la creșterea ratei de ocupare în general.

[4] Danièle Demoustier, Analysis of Employment, The Enterprises and Organizations of the Third System: A Strategic Challenge for Employment, CIRIEC, 2000.

[5] spre exemplu, CAR-urile în România nu au drept obiectiv principal crearea de locuri de muncă, ci asigurarea accesului la credite personelor salariate sau pensionate.

Întreprinderile economiei sociale sunt organizații *"defensive"*, apariția acestora fiind justificată prin nevoia de a *apăra*, menține și promova autonomia activităților independente față de formele de muncă salariată; astăzi, în contextul statelor sociale, întreprinderile sociale *apără* și facilitează exercitarea drepturilor la muncă sau la servicii sociale ale persoanelor cu grad ridicat de excludere sau vulnerabilitate.

În prezent, în contextul globalizării și a competiției presante a producătorilor industriali, cooperativele sau diferitele asociații de producători și/sau consumatori *apără*, mențin în viață activitățile micilor producători sau meșteșugari care altfel ar risca dispariția.

Astfel de organizații activează în diverse domenii: meșteșuguri tradiționale, activități culturale, mici comercianți (bacăniile pe cale de dispariție), agricultură (asociațiile de sprijin a agriculturii tradiționale ce reunesc laolaltă grupuri de producători și consumatori) sau în alte domenii ce presupun un grad relativ ridicat de independență față de întreprinderile economiei de piață (farmaciști, medici de familie, servicii de taximetrie etc.)

Deși funcționează în contexte diferite, economia socială furnizează mecanisme și principii alternative de organizare grupurilor de producători și consumatori care nu au acces la sau care doresc să-și păstreze autonomia față de formele de organizare și producție de tip capitalist.

Dacă în întreprinderile economiei de piață, finalitatea ultimă o reprezintă maximizarea profiturilor, iar crearea de locuri de muncă este un mijloc în realizarea acestui obiectiv, în cadrul formelor colective de economie socială, finalitatea vizează mai degrabă menținerea unor activități independente (ocuparea lucrătorilor independenți) sau crearea de locuri de muncă per se (întreprinderile de ocupare) și în subsidiar realizarea de profit.

În ultimii ani, un rol important în resurgența formelor colective de auto-ocupare (cooperative de muncă, întreprinderi sociale) l-au avut politicile publice active de ocupare, dezvoltare locală sau incluziune socială, modelele explicative ale economiei sociale fiind demarcate din ce în ce mai des prin referire la cadrele acestor politici.

3.2 Economia socială și inițiativele locale de creare de locuri de muncă

Ultimii ani au arătat că organizațiile de economie socială au un rol din ce în ce mai important în cadrele de politici publice ce au drept principal obiectiv creșterea gradului de ocupare în comunitățile defavorizate.

Xavier Greffe[6], 2007 evidențiază faptul că resuscitarea atenției asupra economiei sociale a avut loc în contextul crizei macroeconomice din anii 1970, ce a pus sub semnul întrebării capacitatea autorităților publice de a rezolva problemele comunităților locale și, în general, eficiența politicilor organizate la nivel central.

Primele inițiative de dezvoltare locală[7] (inițiative locale de crearea de locuri de muncă) au fost concepute ca acțiuni concertate prin intermediul cărora s-a încercat rezolvarea locală a problemelor sociale din comunitățile defavorizate; justificarea acestor inițiative constă în faptul că problemele cu

[6] Xavier Greffe: The Role of the Social Economy in Local Development, The Social Economy – Building Inclusive Economies, OECD, 2007.

[7] la început erau denumite *inițiative locale de creare de locuri de muncă (local initiatives for employment development*), mai târziu fiind adoptată denumirea de inițiative de dezvoltare locală.

care se confruntau comunitățile locale erau rareori incluse în agenda autorităților centrale sau erau întâmpinate ineficient de către acestea.

În acest context, organizațiile economiei sociale au început să fie privite ca instrumente viabile pentru revitalizarea economiilor locale aflate în dificultate datorită capacității acestora de a *activa procesele de dezvoltare endogene,* de jos în sus, din și pentru comunitate.

Modelele de intervenție vizau în principal identificarea nevoilor locale ce nu puteau fi satisfăcute de politicile publice centrale sau de către sectorul de afaceri datorită potențialului de profitabilitate redus și convertirea acestora în activități economice care, deși desfășurate la scară redusă, locală, formau prin inter-relaționare mini-sisteme economice de schimb *(local exchange and trading systems)* care generau locuri de muncă, puneau în circulație venituri și resurse locale, altfel neutilizate, în cele din urmă ducând la dezvoltarea respectivei comunități defavorizate (Karl Birkhölzer[8], 2009).

Astfel de inițiative au avut drept țintă comunitățile cele mai sărace, cu putere de cumpărare redusă din ariile rurale "fără viitor" sau din cele urbane, adesea monoindustriale cu rate ridicate ale șomajului sau a altor forme de excludere socială.

Birkhölzer arăta că cele mai viabile forme de organizare a acestor activități economice cu profitabilitate scăzută pentru sectorul de afaceri, erau cele pe care astăzi le încadrăm în categoria organizațiilor economiei sociale, forme cooperatiste sau asociative de producători și/sau consumatori/cumpărători.

Principala inovație adusă de aceste inițiative de dezvoltare locală a vizat implicarea și mobilizarea concomitentă a furnizorilor, beneficiarilor, clienților sau altor parteneri instituționali responsabili de politici locale nu numai în dezvoltarea generală a afacerii dar și în producerea propriu-zisă a bunurilor și serviciilor; astăzi, acest tip inovativ de cooperare între diferiți actori locali este cunoscut sub denumirea de întreprinderi multi-stakeholder (multi-stakeholder enterprises).

Această abordare multi-participativă a fost inițial concepută ca o tehnică de marketing social prin care se contracara lipsa puterii de cumpărare a beneficiarilor din comunitățile defavorizate și implicit absența mediului de afaceri în furnizarea unor astfel de bunuri și servicii.

Beneficiarii, clienții sau consumatorii finali, salariații, adesea provenind din rândul beneficiarilor *cooperau* în vederea furnizării unor servicii/bunuri de care altfel nu ar fi putut beneficia în mod individual. În acest sens întreprinderile sociale de tip multi-stake holder, forme de organizare caracterizate prin management participativ și conducere colectivă, pot fi considerate forme moderne de cooperative.

Astăzi, inițiativele de dezvoltare locală sunt legate indisolubil de economia socială; ambele concepte presupun strategii pe termen lung de auto/într-ajutorare economică, scopuri și responsabilități multiple (economice, sociale, de mediu), sinergie între multiplele obiective, relații de încredere și parteneriate de durată între diverși actori locali (stakeholders).

În acest sens, Comisia Europeană a elaborat un comunicat privind inițiativele de dezvoltare locală și creare de locuri de muncă la nivel local *(Local Development and Employment Inițiative,1995)* ce a reiterat rolul important al inițiativelor locale în crearea de locuri de muncă, organizarea de activități economice pentru persoanele ce se confruntă cu dificultăți în accesarea pieței muncii, prin

[8] The Role of Social Enterprise în local economic development Interdisciplinary Research Group Local Economy, Technical University of Berlin, Germany, 2009.

furnizarea de servicii de îngrijire personală, mediu, cultură și recreere, și a reliefat pentru prima dată rolul explicit al întreprinderilor de tip multi-stakeholder.

Rezultatele inițiativelor de dezvoltare locală nu au fost sistematizate niciodată sau transpuse într-un corp teoretic coerent deoarece acestea s-au bazat de cele mai multe ori pe experiența practică a proiectelor sau pe îmbunătățirea proceselor prin analiza bunelor practici.

3.3 Integrarea pe piața muncii a lucrătorilor defavorizați

Inițiativele de dezvoltare locală au conferit un rol important economiei sociale și organizațiilor sale în ceea ce privește *resuscitarea economiilor și pieței muncii locale* prin satisfacerea cererii de servicii, adesea insolvabilă datorită puterii reduse de cumpărare din cadrul comunităților defavorizate; în cadrul acestui proces, economia socială a avut un important rol în diversificarea activităților desfășurate la nivel local, furnizarea de noi bunuri și servicii și nu în ultimul rând crearea de noi locuri de muncă.

Este important de subliniat că rolul din ce în ce mai mare acordat economiei sociale în general și în cadrul politicilor de dezvoltare elaborate la nivel local derivă din acceptarea faptului că nici mecanismele de piață, nici politicile publice centralizate nu au interesul sau capacitatea de a furniza servicii și bunuri către grupurile cele mai sărace, cu putere de cumpărare redusă.

Pe de altă parte, puterea redusă de cumpărare a celor mai dezavantajate grupuri sociale din cadrul comunităților defavorizate se datorează faptului că acestea își găsesc cu dificultate un loc de muncă pe piața liberă a muncii, caracteristică a unei economii de piață funcționale și competitive.

Mecanismele de funcționare eficientă ale pieței muncii exclud grupuri și persoane cu capacitate redusă de muncă datorită unui complex de factori biologici, culturali, economici și educaționali (persoane cu dizabilități, tineri absolventi, lucrători în vârstă de peste 50 ani etc.), care se traduc în fapt într-o productivitate scăzută a muncii.

În acest context, economiei sociale i s-a conferit un rol din ce în ce mai important în cadrul politicilor de ocupare ce vizează integrarea pe piața muncii a grupurilor care se confruntă cu dificultăți severe sau cu risc ridicat în accesarea unui loc de muncă.

Astăzi, în majoritatea statelor comunitare (inclusiv în România), economiei sociale i se atribuie un rol predominat în corectarea acestor dezechilibre ale pieței muncii datorită contribuției acesteia la creșterea ratei de ocupare a lucrătorilor defavorizați și, implicit, la internalizarea efectelor externe și a costurilor sociale ale șomajului și excluderii sociale.

Integrarea în muncă a persoanelor vulnerabile la excludere de pe piața muncii a devenit în prezent cea mai vizibilă componentă a economiei sociale, în special în cazul celei mai noi forme conceptuale și juridice a acesteia, cea a întreprinderii sociale[9] (și sub-componentei sale, întreprinderea socială de inserție).

Prin aceasta, economiei sociale i se conferă un rol central și explicit în implementarea măsurilor active din cadrul politicilor de ocupare, incluziunea socială a grupurilor vulnerabile; prin intervenția

[9] Cadrul conceptual și juridic al întreprinderii sociale este configurat în mare parte de rolul specific economiei sociale de integrare pe piața muncii a persoanelor aflate în situații severe de excludere de pe piața muncii

sa în cadrul celor mai dezavantajate comunități, economia socială contribuie de asemenea la reducerea disparităților locale sau regionale în ceea ce privește crearea de locuri de muncă și furnizarea de servicii contribuind la construirea coeziunii sociale și la reducerea inegalităților între arii geografice și comunități diferite.

Funcția de integrare a lucrătorilor defavorizați este poate cea mai importantă caracteristică de acțiune și inovație a economiei sociale din ultimii 30 ani[10]; alături de locurile de muncă temporare în vederea integrării ulterioare pe piața muncii sau permanente, generate în cadrul întreprinderilor sociale de inserție, aceasta a contibuit indirect la crearea de noi locuri de muncă în domeniul serviciilor sociale sau în domeniul serviciilor de ocupare și a formării profesionale.

[10] José Luis Monzón Campos, Rafael Chaves Ávila, The Social Economy in the European Union, CIRIEC, 2012.

4. Angajarea în Economia Socială

Economia Socială este un important angajator în spațiul european așa cum reiese dintr-o cercetare comparativă realizată de CIRIEC în 2011 în statele comunitare; conform acestui raport, economia socială angaja peste 14,5 milioane de salariați, ceea ce înseamna aproximativ 6,5% din populația ocupata a EU-27.

Suedia, Belgia, Olanda, Italia și Franța prezintă valori peste media UE-15 cu rate de angajare cuprinse între 9 si 11% din total populație ocupată. România, cu o rată a ocupării în economia socială de 1,77% din total populație ocupată se situează pe locul 22 în cadrul EU-27 și pe locul și pe locul 7 în rândul celor 12 noi state membre.

Tabel 1: Angajarea în Economia Socială din UE

Țara	Cooperative	Societăți Mutuale	Asociații	Total	% din populația ocupată
Austria	61,999	1,416	170,113	233,528	5.70%
Belgia	13,547	11,974	437,020	462,541	10.30%
Danemarca	70,757	4,072	120,657	195,486	7.22%
Finlanda	94,100	8,500	84,600	187,200	7.65%
Franța	320,822	128,710	1,869,012	2,318,544	9.02%
Germania	830,258	86,497	1,541,829	2,458,584	6.35%
Grecia	14,983	1,140	101,000	117,123	2.67%
Irlanda	43,328	650	54,757	98,735	5.34%
Italia	1,128,381	n.a.	1,099,629	2,228,010	9.74%
Portugalia	51,391	5,500	194,207	251,098	5.04%
Olanda	184,053	2,860	669,121	856,034	10.23%
Spania	646,397	8,700	588,056	1,243,153	6.74%
Suedia	176,816	15,825	314,568	507,209	11.16%
Marea Britanie	236,000	50,000	1,347,000	1,633,000	5.64%
Bulgaria	41,300	n.a.	80,000	121,300	3.97%
Cipru	5,067	n.a.	n.a.	5,067	1.32%
Republica Cehă	58,178	5,679	96,229	160,086	3.28%
Estonia	9,850	n.a.	28,000	37,850	6.63%
Ungaria	85,682	6,676	85,852	178,210	4.71%
Letonia	440	n.a.	n.a.	440	0.05%
Lituania	8,971	n.a.	n.a.	8,971	0.67%
Malta	250	n.a.	1,427	1,677	1.02%
Polonia	400,000	2,800	190,000	592,800	3.71%
România[11]	**34,373**	**18,999**	**109,982**	**163,354**	**1.77%**
Slovacia	26,090	2,158	16,658	44,906	1.94%
Slovenia	3,428	476	3,190	7,094	0.73%
TOTA EU-15	**3,874,765**	**325,844**	**8,605,750**	**12,806,359**	**7.41%**
Noile State Membre	673,629	36,788	611,338	1,321,755	
TOTA EU-27	**4,548,394**	**362,632**	**9,217,088**	**14,128,114**	**6.53%**

Sursa: CIRIEC, 2012

[11] Date actualizate privind ocuparea în economia socială incluse în Atlasul Economiei Sociale din România, ediția 2012, evidențiază un numar mai redus de angajați, în ceea ce privește CARS și asociațiile; datele publicate de CIRIEC sunt extrase din Atlasul Economiei Sociale din România, ediția 2011.

Principalii angajatori din punct de vedere a formelor juridice de organizare sunt: asociațiile (65% din totalul locurilor de muncă generate de economia socială), urmate de cooperative (32%) și societăți mutuale (3%).

România prezintă o structură a ocupării în economia socială asemănătoare mediei europene, asociațiile cuprinzând 62% din totalul locurilor de muncă, cooperația 21% iar societățile mutuale (CAR) 12%.

Asociațiile angajează un număr de peste 9,2 milioane persoane, ceea ce reprezintă aproximativ 4,3% din populația ocupată a EU-27. Valori peste media europeană se înregistrează în Belgia (9,7%), Olanda, Franța și Suedia.

România, cu o rată a ocupării în sectorul asociativ de 1,2% din total populație ocupată se situează pe locul 22 în cadrul EU-27 și pe pe locul 6 în rândul celor 12 noi state membre.

Cea de-a doua formă importantă a economiei sociale, cooperația, cuprindea un număr de 4,55 milioane salariați, 2,1% din totalul populației ocupate; țările cu cele mai mari rate de ocupare în cooperație sunt: Italia, Suedia, Finlanda și Spania, România situându-se pe același loc 22 cu 0,4% din totalul populației ocupate.

După cum evidențiază tabelul de mai sus, se pot observa diferențe semnificative de la o țară la alta și de la o formă de organizare la alta în interiorul fiecarei țări; aceste diferențe pot fi explicate prin existența unor contexte istorice, economice și politice diferite care influențează modul în care economia socială este recunoscută de către politicile publice, mediul academic sau publicul larg în general.

Angajarea în economia socială din România

Cooperativele, Asociațiile și Fundațiile sunt principalele forme de organizare juridică ale economiei sociale din România. Unitățile protejate, forme asemănătoare întreprinderilor sociale de inserție sunt organizații de sine stătătoare sau secții cu gestiune proprie din cadrul asociațiilor, fundațiilor, sau cooperativelor.

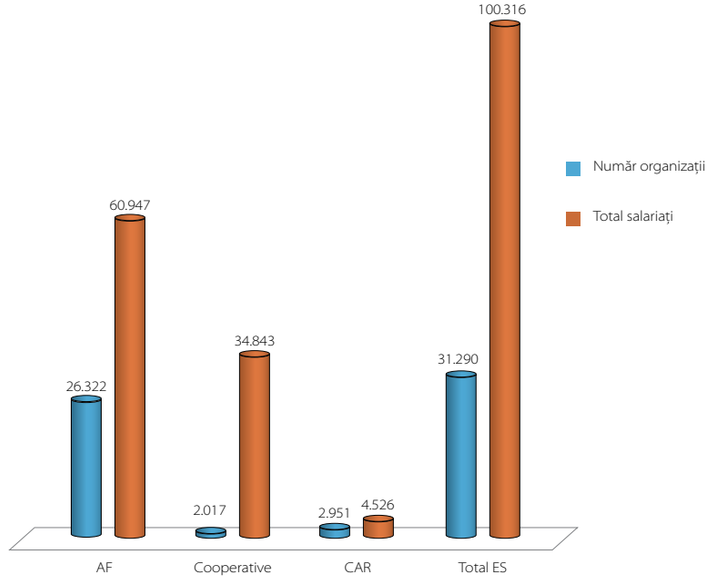
La sfârsitul anului 2010, economia socială din România cuprindea un număr de peste 31 mii organizații, ce realizau venituri anuale de 7,7 miliarde lei (aproximativ 2 miliarde euro) și angajau un număr de peste 100 mii persoane[12], echivalentul a 1,64 % din populația salariată și 1,1% din populația ocupată.

Principalii angajatori din economia socială sunt asociațiile (64% din total angajați în economia socială) și cooperativele (34%).

Cel mai mic nivel de angajare se regăsește în cadrul caselor de ajutor ale salariaților care din punct de vedere juridic sunt asociații; unitățile protejate (toate formele juridice inclusiv societăți comerciale) angajau la sfârșitul anului 2010 un număr estimat de 3430 persoane, din care 1670 persoane cu dizabilități.

[12] **Atlasul Economiei Sociale 2012 a exclus cazurile extreme și improbabile de genul organizațiilor ce raportează în bilanț zeci de mii de angajați, în cazul unor Case de Ajutor Reciproc ale Salariaților și asociații, ceea ce explică diferența de raportare dintre datele prezentate de CIRIEC, 2012, extrase din Atlasul Economiei Sociale ediția 2011 și cele prezentate în cadrul acestei secțiuni, extrase din Atlasul Economiei Sociale ediția 2012.**

Grafic 1: Angajarea în Economia Socială pe tipuri de organizații (2010)



Sursa: Atlasul Economiei Sociale din România, FDSC, 2012

Evoluția angajării în asociații și fundații în perioada 2000-2010, evidențiază o creștere în perioada 2000-2005, urmată de o perioadă de stagnare (2005-2009); a doua tendință de creștere (2009-2010), cu o rată de creștere de +25% în 2010 față de 2009, ar putea fi explicată prin faptul că, începând cu 2009, a demarat implementarea efectivă a proiectelor finanțate prin fondurile nerambursabile ale UE.

În ceea ce privește cooperația, aceasta a cunoscut o involuție constantă atât a salarizării cât și a numărului de membri (rata de descreștere de -42% în 2010 față de 2005). Declinul numărului de membri și salariați poate fi datorat unui proces natural de exit (al membrilor și salariaților aflați în căutarea unor oportunități economice mai bune după 1990), dar și a unui proces strategic de eficientizare a activității din partea managamentului cooperatist; la finele 2010, cooperația avea un număr aproximativ de 50 mii membri, doi din trei membri fiind și salarizați.

Angajarea în asociațiile de tip Case de Ajutor Reciproc ale Salariaților (CARS) este redusă, fapt confirmat și de nivelul angajării în cadrul altor societăți mutuale de economisire din Europa (CIRIEC, 2012).

Angajarea redusă are drept explicație modelul de operare inerent societăților de economisire (presiuni de scădere constantă a costurilor operaționale) și gradul de dezvoltare scăzut al caselor; angajarea în Casele de Ajutor Reciporoc ale Pensionarilor (CARP) urmează tipicul și tendințele înregistrate în cazul celorlalte forme de economie socială, Asociații și Fundații, cu nivel mai ridicat de salarizare.

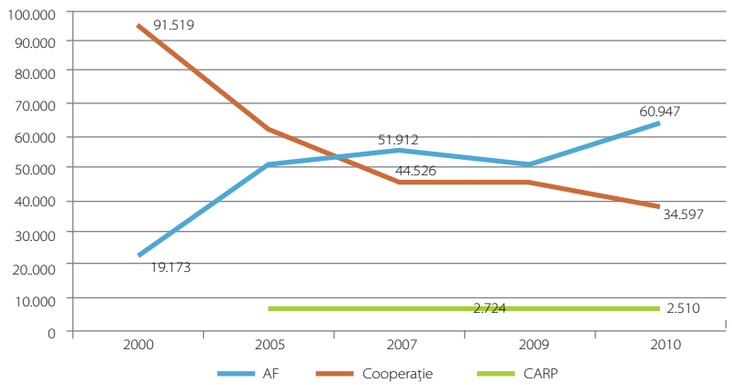
Evoluția angajării pe tipuri de organizații de economie socială este evidențiată în tabelul și graficul de mai jos:

Tabel 2: Evoluția angajării în economie socială pe tipuri de organizații în perioada 2000-2010

	2000	2005	2007	2009	2010
Asociații și Fundații	19,173	48,238	51,912	48,633	60,947
Cooperație	91519	60200	44526	43361	34597
CARP		2,345	2,368	2,724	2,510

Sursa: Atlasul Economiei Sociale din România, FDSC, 2012

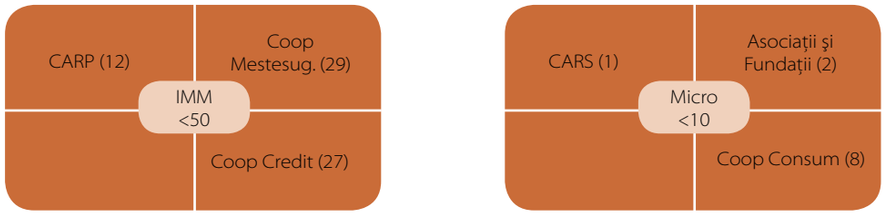
Grafic 2: Evoluția angajării în economia socială pe tipuri de organizații în perioada 2000-2010



Sursa: Atlasul Economiei Sociale din România, FDSC, 2012

Luând în considerare numărul mediu de angajați pe organizație, cooperativele și casele de ajutor reciproc ale pensionarilor se încadrează preponderent în categoria întreprinderilor mici și mijlocii în vreme ce majoritatea asociațiilor și fundațiilor au caracter de micro-întreprindere, situația tipică fiind de 2-4 angajați pe organizație; în cazul celor din urmă, 90% din total organizații aveau până în 5 angajați sau niciun angajat, în vreme ce doar 1300 organizații (5% din total) angajau în medie mai mult de 11 salariați.

Figura 1: Tipologia organizațiilor de economie socială după numărul mediu de salariați



Sursa: Atlasul Economiei Sociale din România, FDSC, 2012

Distribuția personalului salariat după domenii de activitate evidențiază faptul că în anul 2010 organizațiile de tip social/caritabil (inclusiv furnizorii acreditați de servicii sociale) și cele din domeniul educației sunt cei mai mari angajatori din cadrul sectorului asociațiilor și fundațiilor din România, cu 16.480 salariați, respectiv 12.613 salariați *ceea ce denotă o puternică orientare a economiei sociale către furnizarea de servicii.*

O alta tendință constă în orientarea *organizațiilor către activități de sprijin și integrare în muncă pentru grupurile vulnerabile* și care poate fi explicată și prin concentrarea finanțărilor FSE/POSDRU Axa 6: "Dezvoltarea incluziunii sociale" pe acest domeniu de activitate.

Aceasta tendință este confirmată de rezultatele unei cercetări comparative realizată (inclusiv în România) de OECD[13] în 2012, unde 80% din respondenți, organizații de economie socială din România erau implicate, într-o formă sau alta, în activități dedicate grupurilor de persoane aflate în dificultate.

Totodată, datele de cercetare arată o putenică concentrare a angajării în cadrul unui segment relativ mic de organizații; astfel, primele 100 de asociații și fundații (0,4% din total) din punct de vedere al numărului de salariați cuprind aproape două treimi din totalul angajaților din asociații și fundații. Majoritatea organizațiilor de economie socială au un nivel scăzut de angajare, ceea ce poate fi explicat prin faptul că țările în care dezvoltarea economiei sociale este de dată recentă (cum ar fi România) tind să aibă organizații relativ tinere și mai mici decât în țările cu economie socială tradițională.

Cercetarea OECD menționată mai sus arată că unul dintre cei mai importanți factori ce influențează angajarea în economia socială îl constituie, alături de condițiile generale ale economiei, sursele de finanțare și mărimea acestora iar dintre acestea, cel mai des citate sunt contractele de furnizare servicii încheiate cu autoritățile publice și nivelul subvențiilor publice (46,1 % din veniturile totale ale organizațiilor respondente erau generate printr-o combinație de subvenții și contracte publice).

Conform datelor de cercetare, organizațiile de economie socială din România (asociații și fundații) au drept principală sursă de venituri, finanțările din surse private (granturi, donații sponsorizări, cotizații membrii) care, de regulă, sunt mai fluctuante și prin urmare greu de prognozat; pe de altă parte, în țările vest-europene, dezvoltarea economiei sociale este mai degrabă corelată cu atragerea de fonduri publice și furnizarea de servicii sociale (Kerlin, 2010, citat în OECD, 2013).

Deși datele cercetarii OECD nu sunt reprezentative pentru întreaga economie socială din România, acestea sugerează faptul că finanțările de tip filantropic sau granturile pe perioadă determinată nu pot avea o contribuție semnificativă la creșterea ocupării pe termen lung; corespunzător *creșterea rolului finanțărilor publice (printr-o combinație de contracte de furnizare servicii și subvenții) poate contribui la creștera locurilor de muncă în economia socială.*

Nu în ultimul rând, cercetarea OECD arată că organizațiile de economie socială din România au crescut nivelul de angajare în perioada de criză economică (2010/2011); acest fapt vine să confirme evoluția pozitivă a angajărilor în perioada 2009-2010 (Atlasul Economiei Sociale, 2012) și, în general, faptul că organizațiile de economie socială au demonstrat stabilitate în primii ani ai crizei economice începută în 2008.

[13] OECD, Job Creation Through the Social Economy and Social Entrepreneurship, 2013

5. Cadrul de politici publice privind economia socială și ocuparea forței de muncă

5.1 Rolul și importanța economiei sociale în cadrele de politici publice

Modul în care economia socială este recunoscută în cadrele de politici publice ale statelor membre UE diferă de la o țară la alta în funcție de tradițiile istorice, economice, politice sau culturale[14]; în multe țări, măsurile de politici publice sunt fragmentate la nivelul formelor de organizare ale economiei sociale (cooperative, asociații și fundații, întreprinderi sociale), ceea ce conduce adeseori la absența unei viziuni holistice, integratoare asupra sectorului din partea autorităților publice.

În acest context, un rol foarte important în uniformizarea discursurilor academice și politice privind economia socială l-a avut și îl are Uniunea Europeană atât prin prisma promovării conceptului în cadrul anumitor documente programatice dar mai ales prin măsurile ce vizează dezvoltarea economiei sociale din cadrul programelor operaționale ale fondurilor structurale ale țărilor membre (în special Fondului Social European).

În România, principalele cadre de politici publice cu referire la economia socială apar după momentul aderării, fiind redactate în conformitate cu liniile directoare și recomandările Comisiei Europene: Planul Național de Dezvoltare 2007-2013, Programele Naționale de Reforme 2007-2010 și 2011-2013 (PNR) și documentul cadru al Programului Operațional Dectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POSDRU 2007-2013).

Cele trei proiecte juridice de reglementare ale economiei sociale elaborate în perioada 2011-2012, niciunul adoptat până în prezent, au contribuit de asemenea la articularea unui discurs coerent în domeniu.

Toate aceste documente de politici atribuie economiei sociale, un rol preponderent în *realizarea obiectivelor/punerea* în practică a măsurilor de incluziune socială a grupurilor cu risc ridicat de excludere/vulnerabiliate, acesta fiind de atfel rolul cel mai vizibil conferit economiei sociale în cadrul politicilor publice ale statelor membre UE.

Economia socială este considerată un generator de locuri de muncă și instrument de implementare a *măsurilor active* de incluziune socială, asemănătoare în conținut măsurilor active din cadrul politicilor și programelor de ocupare[15]; economia socială este un important vehicul prin care persoanele aparținând *grupurilor cu risc de excluziune pot participa* la piața muncii și la viața publică în general și prin urmare un instrument eficient de atingere a obiectivelor politicilor publice de ocupare a grupurilor dezavantajate.

[14] José Luis Monzón Campos, Rafael Chaves Ávila, Public Policy, The Enterprises and Organizations of the Third System: A Strategic Challenge for Employment, CIRIEC, 2000

[15] Programele de ocupare administrate de ANOFM au adesea ca ținte reziduale accesarea măsurilor active de către grupuri vulnerabile: femei, persoane cu handicap, persoane de etnie romă etc.

Rolul economiei sociale în cadrul politicii de incluziune activă este reliefat cel mai pregnant în PNR 2011-2013[16]; conform acestuia, economia socială are un rol primordial în ***"dezvoltarea activităţilor şi serviciilor generatoare de profit pentru a ajuta persoanele expuse riscului de excluziune socială să se integreze sau reintegreze pe piaţa muncii, în întreprinderile economiei sociale şi/sau în economia formală, dezvoltarea programelor specifice pentru (re)integrarea pe piaţa muncii a persoanelor aparţinând grupurilor vulnerabile şi a programelor de formare pentru dezvoltarea competenţelor şi calificărilor de bază pentru acestea".***

Concomitent cu PNR 2011-2013, documentul cadru de implementare al POSDRU 2007-2013, versiunea 4 iulie 2010 menţiona că *„economia socială este termenul generic utilizat pentru a face referire la un grup de persoane care se reuneşte pentru a-şi asuma un rol economic activ în procesul de incluziune socială"* şi că economia socială are rolul de a *„integra în societate persoanele care întâmpină dificultăţi în angajare"*.

Proiectele de legi-cadru ale economiei sociale continuă direcţia de politică publică instituită de programele de reforme, ultimul dintre acesta, iniţiat de către MMFPS în septembrie 2012[17], precizând că obiectivul principal al economiei sociale constă în *"promovarea, cu prioritate, a unor activităţi care pot genera sau asigura locuri de muncă…., programe de formare…, servicii sociale pentru creşterea capacităţii de inserţie pe piaţa muncii pentru încadrarea persoanelor aparţinând grupurilor vulnerabile".*

Cadrele de politici publice apărute după aderare au conferit un conţinut integrator a ceea ce numim în prezent economie socială; acestea au "invitat" organizaţii care în prealabil nu aveau o identitate şi cultură comună (asociaţii, cooperative) să participe la implementarea măsurilor active de incluziune socială a grupurilor vulnerabile; acestei invitaţii i-au răspuns cu succes în principal asociaţiile şi fundaţiile – furnizori de formare profesională, servicii de ocupare şi servicii sociale, cu impact în integrare pe piaţa muncii - cel puţin prin prisma ponderii acestora în totalul proiectelor contractate în cadrul FSE/POSDRU.

Din perspectiva politicilor de incluziune activă, *economia socială are drept obiectiv prioritar creşterea gradului de ocupare a persoanelor aparţinând grupurilor vulnerabile*, principalul instrument financiar în vederea punerii în practică a acestor politici fiind Programul Operaţional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane POSDRU: Axa prioritară 6 – Promovarea incluziunii sociale[18].

[16] Programul Naţional de Reforme 2010-2013, Guvernul României, 2010.
[17] http://www.mmuncii.ro/pub/img/site/files/7266415e87e0bfbfea56ba7e6b396dca.pdf
[18] indicatorii de performanţă ai acestei axe (crearea a 500 de structuri de economie socială, 10.000 de locuri de muncă şi participarea a 150.000 de persoane la programe de calificare/recalificare destinate grupurilor vulnerabile, în principal, persoane cu dizabilităţi, roma, lucrători tineri (15-24 ani) şi vârstnici (55-64), şomeri de lungă durată sau care nu au lucrat niciodată) configurează şi nivelul de performanţă aşteptat din partea organizaţiilor de economie socială.

5.2 Economia Socială: rol central în cadrul politicilor active de incluziune socială

Excluderea socială[19] se referă la incapacitatea persoanelor, grupurilor sau comunităţilor de a participa la activităţi economice şi sociale diverse sau de a beneficia de anumite servicii la care adesea au dreptul, precum existenţa unui loc de muncă, absolvirea ciclului de învăţământ obligatoriu, servicii medicale de bază etc[20].

Situaţia de excludere apare datorită unor obstacole obiective (prezenţa unui handicap fizic sau mintal) sau existenţei unor bariere de grup generate de percepţia unei discriminări negative (spre exemplu, persoanele şomere în vârstă de peste 50 ani sunt adesea discriminate la angajare datorită percepţiei că aceştia au o capacitate de muncă redusă, comparativ cu lucrătorii mai tineri).

Situaţiile de excludere socială au grade de risc diferite, pot avea caracter temporar sau mai degraba permanent şi de regulă prezintă cauze multiple (altfel spus, adeseori persoanele sau grupurile experimentează forme de vulnerabilitate multiplă), de aici şi prevalenţa caracterului multidimensional al excluderii, în sensul că aceasta apare adeseori la intersecţia mai multor variabile individuale sau de grup şi prin urmare este dificil de operaţionalizat şi cuantificat la nivel general conceptul de excluziune socială. Excluderea socială este întotdeauna în legatură cu ceva şi contextuală.

Cele mai frecvente variabile individuale sau de grup ce contribuie la generarea situaţiilor de excludere socială sunt: vârsta (copii, tineri, vârstnici), statut profesional (şomer, lucrător familial neremunerat, lucrător pe cont propriu), gen (femeie), etnie (romă), existenţa unui handicap, mediul de rezidenţă (rural), status familial (familie monoparentală sau familie cu mai mult de 3 copii) etc.

Cu cât o persoană înregistrează mai multe valori ale variabilelor asociate excluderii cu atât gradul de risc al acesteia este mai ridicat; astfel, o persoană de vârstă tânără, lucrator familial neremunerat, de etnie romă, rezident în rural, femeie, cu mai mult de trei copii ar avea un risc foarte ridicat pe o scală prezumtivă a excluderii sociale.

În categoria grupurilor vulnerabile sunt incluse o varietate relativ ridicată de persoane şi situaţii de excludere, definiţiile acestora variind în funcţie de nivelul de dezvoltare al unei ţări şi contextele culturale, politice şi ideologice.

În România, grupurile vulnerabile sunt definite din punct de vedere legal în Legea asistenţei sociale nr. 292/2011. Totodată, definiţii ale grupurilor vulnerabile apar şi în alte documente de politici publice care au la bază mai mult sau mai puţin studii de specialitate.

O astfel de definire apare în Memorandumului Comun în domeniul Incluziunii Sociale – 2005 elaborat de Guvernul României împreună cu Comisia Europeană – Directoratul General Ocupare şi Afaceri Sociale; conform acesteia, grupurile cu risc înalt de vulnerabilitate includ: copii în situaţii de risc ridicat, tinerii de peste 18 ani care nu mai sunt cuprinşi în sistemul de ocrotire a copiilor, persoanele cu handicap, persoanele aparţinând populaţiei de etnie romă, vârstnicii în situaţii de risc ridicat şi persoanele fără adăpost.

[19] Vulnerabilitatea, marginalizarea socială sunt adesea folosite în sinonimie cu excluderea socială
[20] persoanele nu reuşesc să depăşească prin forţe proprii situaţia de excluziune în ciuda dorinţei lor de a participa sau de a depăşi respectiva situaţie (autoexcluderea socială nu constituie obiect al măsurilor de incluziune).

Raportul "Riscuri și inechități sociale", elaborat de Comisia Prezidențială pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice în 2009, identifica drept principale grupuri sociale cu risc ridicat de excluziune socială: copiii, persoanele adulte fără adăpost, persoanele cu handicap, persoanele de etnie romă în situații de risc, persoane infectate HIV/SIDA, persoane dependente, victimele traficului de persoane, prostituției și violenței domestice.

Legea asistenței sociale nr. 292/2011 include în categoria de persoane aflate în situație de dificultate economică și socială și/sau în risc de excluziune socială, în plus față de cele menționate mai sus: persoanele provenind din familii numeroase sau monoparentale, persoanele fără educație sau pregătire profesională, persoanele afectate de boli ocupaționale sau care le influențează viața profesională și socială, imigranți, refugiați, persoanele beneficiare de ajutor social, persoanele care trăiesc în comunități izolate si persoanele eliberate din detenție.

Categoriile de grupuri vulnerabile enumerate mai sus sunt mai mult sau mai puțin tot atâtea categorii de beneficiari ai serviciilor oferite de către organizațiile de economie socială.

Incapacitatea persoanelor/grupurilor de a depăși cu forțe proprii situația de excluziune justifică și legitimează existența *politicilor de incluziune socială*; acesta reprezintă setul de măsuri și acțiuni *multidimensionale* din domeniul protecției sociale, ocupării forței de muncă, locuirii, educației, sănătății etc. destinate combaterii excluziunii sociale.

Politicile de incluziune socială sunt adeseori țintite spre nevoile specifice și obstacolele întâmpinate de o anumită categorie vulnerabilă (persoane cu handicap, grupuri de etnie romă) sau spre un anumit tip de excludere socială.

În practică, planurile de măsuri au caracter multidimensional, set de intervenții multiple și integrate; spre exemplu, strategia de integrare a comunității roma aplicată de autoritățile din orașul britanic Rotherham cuprinde concomitent: integrarea copiilor în sistemul de educatie, program de mese gratuite, crearea de puncte de contact în relația cu autoritățile locale prin identificarea unor lideri (voluntari) din cadrul comunității, acțiuni de combatere a actelor de rasism inițiate de clubul de fotbal local, formare profesională pentru adulți, sprijin comunitar în probleme de sănătate familială și locuințe etc[21].

Asa cum se poate vedea din exemplul concret de mai sus, măsurile de incluziune socială ca și cele din cadrul politicilor de ocupare pot fi împărțite în două mari categorii: *măsuri pasive* (ex.: masă caldă pentru copiii romi sau alte forme de sprijin financiar și material) și *măsuri active* (ex.: formare profesională pentru adulți).

Trebuie menționat că, adeseori, granița dintre ceea ce numim măsuri active și pasive este relativă, în sensul că o serie de măsuri considerate ca fiind pasive (servicii sociale) adeseori au un rol activ în integrarea pe piața muncii a persoanelor vulnerabile. De exemplu, serviciile de îngrijire a copiilor la domiciliu (serviciu social) permit unei femei aparținând unei familii monparentale să aloce mai mult timp căutarii sau practicării unui loc de muncă.

În cadrul Programului Național de Reforme 2011-2013, măsurile de incluziune socială / reducerea sărăciei sunt împărțite în cele două mari categorii amintite mai sus: *măsuri pasive* (subsumate serviciilor de asistență socială) și active care se referă la integrarea pe piața muncii a grupurilor cu risc ridicat de excludere. Pentru o analiză detaliată a direcțiilor de politici incluse în PNR a se vedea mai jos ***Direcțiile politicilor de ocupare și incluziune socială din cadrul Programelor Naționale de Reforme 2007-2013.***

Măsurile pasive sunt subsumate componetei de *asistență socială* din cadrul sistemului de protecție socială, prin *prestațiile sociale* (măsuri de redistribuție financiară sub formă de alocații, indemnizații și ajutoare către persoanele cu venituri mici) și serviciile sociale (măsuri integrate sau complementare prestațiilor sociale realizate în vederea depășirii unor situații de vulnerabilitate, adresate persoanelor vârstnice, cu handicap, copii aflați în situație de dificultate, alte categorii de persoane cu venituri mici).

În România, majoritatea cheltuielior de asistență socială vizează prestațiile sociale și mult mai puțin serviciile sociale.

Economia socială prin furnizorii de servicii sociale reprezintă un vehicul foarte important de punere în practică a măsurilor (pasive) de incluziune socială în condițiile în care jumatate din furnizorii / programele acreditați/acreditate sunt/aparțin asociații(lor) și fundații(lor); cu toate acestea, piața serviciilor sociale din România se află doar în faza incipientă, nivelul contractărilor economiei sociale din surse publice locale sau centrale fiind redus.

Direcțiile politicilor de ocupare din cadrul Programelor Naționale de Reforme 2007-2013

Primul Program Național de Reforme PNR 2007-2010 identifică drept principale provocări pe termen scurt și mediu ale pieței muncii: participarea redusă a tinerilor și a grupurilor vulnerabile pe piața muncii, rata de ocupare semnificativă în sectorul agriculturii și nivelul redus al calitații resurselor umane.

Direcțiile politicilor de ocupare cuprinse în PNR 2007-2013 fac referire la:

10.1.) Flexibilizarea pieței muncii, reducerea impozitării muncii și a fenomenului muncii nedeclarate;

10.2.) *Îmbunătățirea accesului pe piața muncii, inclusiv prin creșterea gradului de participare la măsurile active de ocupare;*

10.3.-10.4.-10.5.10.6.-10.7.) Măsuri de atragerea și menținerea pe piața muncii a grupurilor cu participare redusă, și anume a tinerilor (15-24 ani), lucrătorilor în vârstă (grupa 55-64), persoanelor rezidente în mediul rural cu precădere a lucrătorilor familiali neremunerați sau a lucrătorilor pe cont propriu ocupați în agricultura de subzistenă, grupurilor supuse riscului excluziunii sociale (cu accent pe persoane cu handicap sau a celor de etnie roma) și a femeilor (măsuri de egalizare a șanselor între femei și bărbați).

11.) *Dezvoltarea abilităților și competențelor prin creșterea accesului la educație și formare profesională continuă.*

În contextul stategiei Europa 2020, PNR 2011-2013 își propune o țintă a ratei ocupării în 2020 de 70% pentru grupa de vârstă 20-64 de ani prin urmărirea următoarelor direcții de politici publice privind ocuparea forței de muncă:

[21] http://blogs.fco.gov.uk/martinharris/ro/2013/04/02/integrarea-comunității-roma-in-rotherham-si-in-România

I. Îmbunătățirea funcționării pieței muncii prin introducerea unor serii de măsuri având drept finalitate flexibilizarea relațiilor de muncă, reducerea cazurilor de muncă fără forme legale și nefiscalizată, alături de reformarea sistemului public de pensii;

II. Facilitarea tranzițiilor de la șomaj sau inactivitate către ocupare prin promovarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă cu accent pe femei (40% din totalul persoanelor incluse în măsurile active de ocupare), tineri (sub 24 ani, 20%), persoane vârstnice (peste 50 ani, 10%) și a programelor integrate de ocupare;

Conform PNR, politicile de pe piața muncii vizează inclusiv *"consolidarea componentei de activare prin realocarea resurselor de la cea pasivă către implementarea măsurilor de stimulare a ocupării*, precum și dezvoltarea parteneriatelor cu instituțiile de învățământ, furnizorii de servicii de ocupare și formare, sindicate și patronate, ONG-uri și asociațiile profesionale".

III. Consolidarea competențelor profesionale ale forței de muncă prin dezvoltarea capacității furnizorilor de servicii pentru formarea profesională continua (FPC) și facilitarea accesului persoanelor aflate în căutarea unui loc de munca la FPC prin acordarea de gratuități/ facilități.

În ceea ce privește Incluziunea Socială/ Reducerea sărăciei, tratată ca obiectiv separat în cadrul PNR 2011-2013, aceasta își stabilește drept țintă până în 2020 reducerea cu 580 mii a numărului de persoane aflate în risc de sărăcie și excluziune socială față de anul 2008, în principal prin măsuri subsumate următoarelor direcții de acțiune ale promovării incluziunii sociale active:

- Dezvoltarea activităților și serviciilor generatoare de profit pentru sprijinirea persoanelor expuse riscului de excluziune socială să se integreze sau reintegreze pe piața muncii, în întreprinderile economiei sociale și/sau în economia formală.
- *Măsuri active privind facilitarea accesului și a participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii (inclusiv programe de formare sau servicii sociale precum serviciile de îngrijire pe timp de zi a copiilor) ce contribuie la incluziunea socială activă a femeilor.*

Incluziunea socială activă include setul de măsuri active de ocupare adresate persoanelor aparținând grupurilor aflate în situații de risc ridicat de excludere de pe piața muncii; *Excluderea de pe piața muncii reprezintă o componentă esențială a excluderii sociale* în măsura în care, în societățile moderne, integrarea socială implică în principal existența unui loc de muncă (desfășurarea unei activități plătite).

Aceasta formă de excludere vizează persoanele/grupurile de lucrători ce întâmpină greutăți severe sau risc ridicat în încercarea de a intra pe piața forței de muncă datorită mai ales a existenței unor bariere de grup generate de percepția unei discriminări negative.

Excluderea de pe piața muncii are de asemenea cauze multiple și apare adesea la intersecția anumitor variabile individuale sau de grup, cele mai frecvente fiind: vârstă (tânără sau înaintată), gen (femei), prezența unui handicap, etnie (romă), șomaj de lungă durată, mediu rezidențial.

Economia socială contribuie substanțial la integrarea pe piața muncii a grupurilor cele mai dezavantajate atât prin crearea de locuri de muncă în propriile organizații cât și prin creșterea

șanselor de angajare prin formare profesională, servicii de ocupare și servicii sociale cu rol activ în integrarea pe piața muncii.

5.3 Participarea organizațiilor de economie socială la proiectele finanțate prin Fondul Social European

Economia socială are un rol prioritar în cadrul *politicilor active* de ocupare și incluziune socială, obiectivul său fundamental, așa cum îi este conferit în cadrele de politici publice, fiind creșterea ratei de ocupare în rândul persoanelor aflate în situații de risc ridicat de excludere de pe piața muncii.

Fondul Social European (FSE) este principalul instrument prin care Uniunea Europeană finanțează obiectivele politicilor de ocupare și incluziune socială în statele membre; prin proiectele finanțate, FSE își propune să atenueze/corecteze dezechilibrele de pe piața muncii *(în cazul nostru rata scăzută de ocupare în cadrul anumitor grupuri sociale)*, prin atragerea pe piața muncii a cât mai multor persoane aflate în dificultate de a-și găsi un loc de muncă sau prin măsuri privind combaterea discriminării la anagajare.

În România, FSE constituie totodată și principalul mijloc de dezvoltare, promovare și finanțare a economiei sociale, cel puțin din punct de vedere al volumului finanțarilor cu adresabilitate directă către acest sector economic.

FSE este pus în practică prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POSDRU), măsurile de ocupare și incluziune a grupurilor vulnerabile fiind concentrate în cadrul axelor 5 *„Promovarea măsurilor active de ocupare"* și 6 *„Promovarea incluziunii sociale"*; în cele ce urmează vom prezenta succint principalele măsuri de ocupare și incluziune cuprinse în cadrul celor două axe prioritare și gradul în care organizațiile economiei sociale au contractat proiecte de finanțare.

Axa Prioritară 5 - Promovarea măsurilor active de ocupare - vizează atragerea și menținerea unui număr cât mai mare de persoane pe piața muncii prin sprijinirea activităților privind măsurile active de ocupare, prin următoarele domenii majore de intervenție:

Tabel 3: Repartiția proiectelor contractate pe axa 5, pe tipuri de organizații:

	DMI5.1	DMI5.1	DMI5.2	DMI5.2
	% din proiecte	% din valoare	% din proiecte	% din valoare
Asociații si Fundații	**39.8%**	**47.8%**	**54.8%**	**57.1%**
Instituții Publice	10.6%	12.7%	5.0%	10.0%
Societăți Comerciale	40.8%	30.7%	30.3%	25.8%
Alții	8.9%	8.8%	9.9%	7.1%

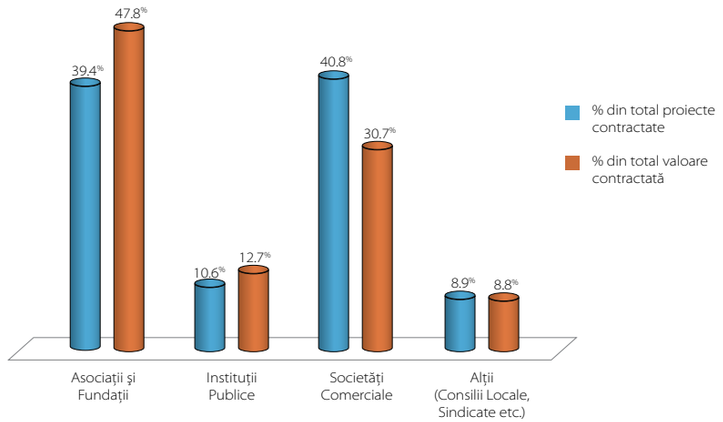
Sursa: prelucrare proprie în baza datelor AMPOSDRU, 2012

DMI 5.1 - Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare – urmărește creșterea participării *șomerilor de lungă durată* la programe integrate de măsuri active de ocupare: șomerii peste 45 de ani, persoanele inactive sau persoanele înregistrate în cadrul sistemului de asistență socială; măsurile active de ocupare includ: servicii de asistență și consiliere pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, *facilități în vederea accesării măsurilor active (măsura pasivă)*, programe de formare în domeniul antreprenoriatului sau măsuri de informare și consiliere profesională.

DMI 5.1 dispune de o alocare estimativă de 298,5 milioane euro având drept principal indicator de program, participarea a 65 mii persoane - șomeri de lungă durată la programe integrate de ocupare.

În cadrul *DMI 5.1. Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare* au fost contractate, până la 31.01. 2012, un număr de 421 proiecte în valoare totală de 1.239.411 mii lei (aproximativ 300 milioane euro); *dintre acestea, 40% din total proiecte respectiv 48% din valoarea totală a proiectelor a fost contractată de către organizații de economie socială, asociații și Fundații (AF)[22], majoritatea furnizori de formare profesională și servicii de ocupare.*

Grafic 3: Număr și valoare proiecte contractate pe DMI 5.1 pe tipuri de organizații beneficiare



Sursa: prelucrare proprie în baza datelor furnizate AMPOSDRU, ianuarie 2012

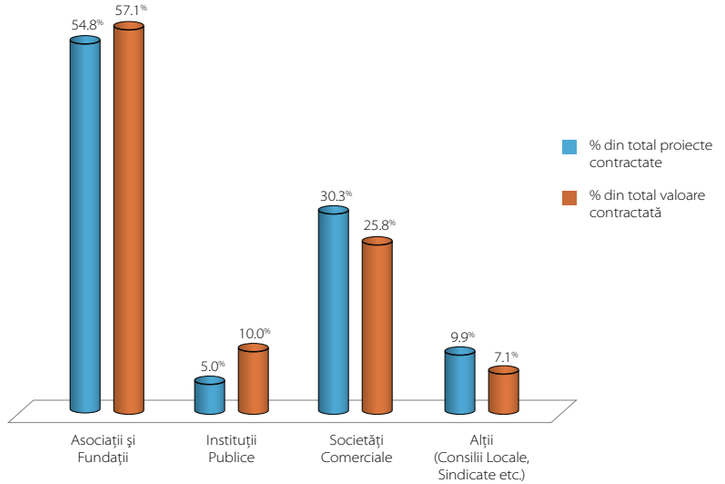
DMI 5.2. - Promovarea sustenabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă – își propune creșterea participării la piața muncii a persoanelor din agricultura de subzistență prin programe integrate de măsuri active de ocupare (în special programe de calificare și recalificare profesională), reorientarea persoanelor către ocupații neagricole, încurajarea inițiativelor antreprenoriale sau prin creșterea mobilității forței de muncă din mediul rural.

DMI 5.2 i s-a alocat orientativ aproximativ 260 milioane euro, având drept principal indicator de program, participarea a 150 mii persoane din mediul rural la programe integrate de ocupare.

În ceea ce privește DMI 5.2, până la 31.01.2012, au fost contractate un număr de 261 proiecte în valoare totală de 1,079,617 mii lei (aproximativ 270 milioane euro); organizațiile economiei sociale (asociații, fundații - furnizori de servicii ocupare și formare profesională) au contractat peste 55% din numărul total de proiecte finanțate, în valoare totală de 617 milioane lei (aproximativ 150 milioane euro).

[22] Sursa: date prelucrate de către autor în baza datelor furnizate de AMPOSDRU, idem si mai departe

Grafic 4: Număr și valoare proiecte contractate pe DMI5.2 pe tipuri de organizații beneficiare



Sursa: prelucrare proprie în baza datelor furnizate AMPOSDRU, ianuarie 2012

Axa Prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale" are drept obiectiv finanțarea proiectelor de promovare a economiei sociale prin:

DMI 6.1 Dezvoltarea economiei sociale inclusiv crearea de noi locuri de muncă în structurile economiei sociale;

DMI 6.2. Îmbunătățirea accesului și a participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii ce vizează dezvoltarea și implementarea *măsurilor active de ocupare pentru grupuri vulnerabile* prin programe de formare, servicii de consiliere, consultanță și dezvoltare aptitudini antreprenoriale, măsuri de acompaniere în forma serviciilor sociale integrate sau alte servicii asociate care permit indivizilor să participe pe piața muncii.

DMI 6.3. Promovarea egalității de sanse pe piața muncii își propune finanțarea programelor de formare și antreprenoriat pentru femei, campanii de combatere a discriminarii de gen și alte măsuri vizând asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

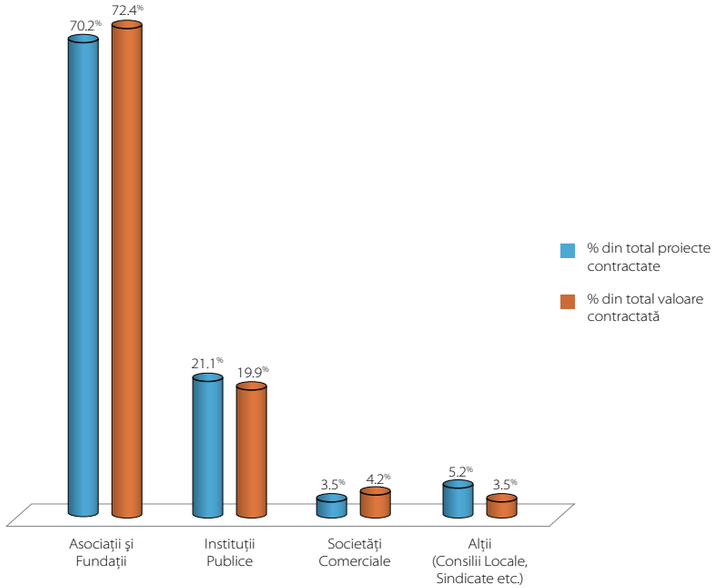
După cum se poate observa din tabelul de mai jos, organizațiile neguvernamentale (Asociații si Fundații, AF) sunt principalii *beneficiari* ai proiectelor finanțate prin axa 6, promovarea incluziunii sociale: 70,2 % (DMI6.1) - 40 proiecte; 53 ,4% (DMI6.2) – 31 proiecte și 51,8% (DMI6.3) – 28 proiecte, respectiv 72,4 % (DMI6.1), 51,4% (DMI6.2) și 46,7% (DMI6.3), din total proiecte contractate și din total valoare contractată aparținând organizațiilor de economie socială, asociații și fundații.

Tabel 4: Repartiția proiectelor contractate pe axa 6, pe tipuri de organizații:

	DMI 6.1	DMI 6.1	DMI 6.2	DMI 6.2	DMI 6.3	DMI 6.3
	% din total proiecte	% din total valoare	% din total proiecte	% din total valoare	% din total proiecte	% din total valoare
Asociații si Fundații	**70.2%**	**72.4%**	**53.4%**	**51.4%**	**51.8%**	**46.7%**
Instituții Publice	21.1%	19.9%	34.5%	40.1%	16.7%	19.6%
Societăți Comerciale	3.5%	4.2%	5.2%	2.1%	22.2%	23.1%
Alții (Consilii Locale, Sindicate, etc.)	5.2%	3.5%	6.9%	6.4%	9.3%	10.6%

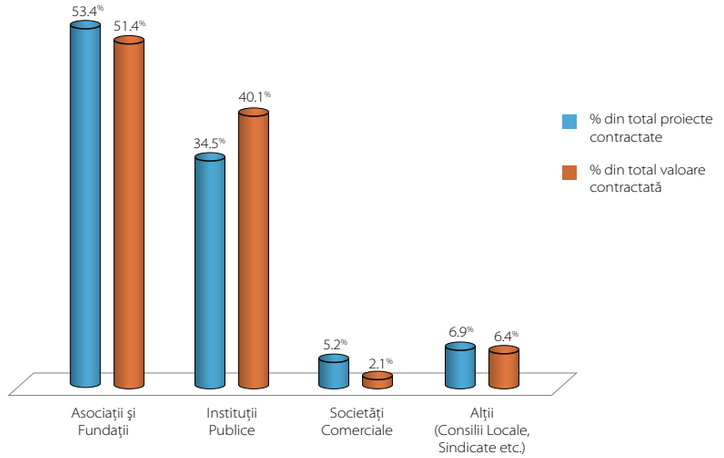
Sursa: prelucrare proprie în baza datelor AMPOSDRU, 2012

Grafic 5: Proiecte finanțate prin DMI 6.1 pe tipuri de organizații



Sursa: prelucrare proprie în baza datelor furnizate AMPOSDRU, ianuarie 2012

Grafic 6: Proiecte finanțate prin DMI 6.2 pe tipuri de organizații



Sursa: prelucrare proprie în baza datelor furnizate AMPOSDRU, ianuarie 2012

Datele de mai sus evidențiază în mod clar că principalii actori ai politicilor de ocupare și incluziune socială sunt organizațiile de economie socială, în special asociații și fundații, acestea accesând mai bine de jumatate din proiectele finanțate și, prin urmare, rolul central atribuit economiei sociale în cadrul acestor politici a fost pe deplin îndreptățit.

5.4 Politici publice privind creșterea ocupării în economia socială

Rata ridicată de contractare de proiecte de către organizațiile economiei sociale ar putea fi un prim indiciu al impactului FSE și al economiei sociale în ceea ce privește creșterea ratei ocupării atât în cadrul sectorului economiei sociale cât și în rândul persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile; un răspuns la această întrebare este prematur, sugerăm doar că o cercetare sistematică asupra acestei problematici ar trebui inclusă pe agenda responsabililor de politici publice și a comunității academice din domeniu.

Dezvoltarea economiei sociale, a componentelor sale instituționale și a ocupării în cadrul acestora este puternic influențată de existența unui cadru juridic și de politici publice favorabile, necesitatea acestora fiind justificată și legitimată de multiplele beneficii economice și sociale pe care economia socială le generează la nivelul întregii societăți.

Modul și gradul în care economia socială este sprijinita să se dezvolte depinde de gradul de vizibilitate al acesteia și, implicit, de modul în care beneficiile sale sunt recunoscute la nivel politic, administrativ sau în cadrul publicului larg[23].

[23] José Luis Monzón Campos, Rafael Chaves Ávila, Public Policy, The Enterprises and Organizations of the Third System: A Strategic Challenge for Employment, CIRIEC, 2000.

În România, după cum am văzut mai sus, economia socială a fost inclusă în agenda de politici din ultimii ani prin menționarea importanței și rolului acesteia în documentele cadru de reforme și în cel al FSE/POSDRU; ca și în cazul altor țări (nu neapărat din spațiul ex-comunist), măsurile de politici cu adresabilitate directă către dezvoltarea economiei sociale sunt preluate din recomandările și liniile directoare UE și mai puțin din conlucrarea responsabililor de politici locali cu reprezentanții organizațiilor economiei sociale.

De altfel, Monzon și Chavez, au evidențiat existența în spațiul european a unei dezvoltări inegale a cadrelor de politici publice ce vizează dezvoltarea economiei sociale și a ocupării în cadrul acesteia, diversitate ce poate fi explicată prin diferitele contexte istorice, economice, culturale și politice în care functionează economia socială; conform cadrului teoretic dezvoltat de către cei doi autori, politicile publice privind dezvoltarea economiei sociale și ocuparea forței de muncă în cadrul acestea pot fi analizate din două perspective:

1. Politici specifice ce au drept obiectiv dezvoltarea economiei sociale (creșterea și consolidarea ofertei de organizații de economie socială) și care au efect indirect asupra nivelului de angajare în sector;
2. Politici de ocupare specifice care includ măsuri cu efect direct asupra ocupării în cadrul sau în afara sectorului și care adesea sunt incluse în măsurile active din cadrul general al politicilor ce vizează creșterea ocupării.

Politicile ce adresează în mod specific și direct dezvoltarea structurilor de economie socială pornesc de la premisa evidentă că nivelul de ocupare în cadrul acesteia este influențată direct de gradul de dezvoltare si institutionalizare a economiei sociale în general; acest tip de politici vizează cadrul instituțional, juridic și fiscal al organizațiilor de economie socială, măsuri de sprijin financiar și de ordin tehnic.

Măsurile cu caracter instituțional se referă la modul și gradul în care organizațiile de economie socială sunt recunoscute ca actori reprezentativi în atingerea unor obiective de politici publice, subiect dezbătut în capitolele anterioare[24].

Cadrul juridic ce reglementează domeniul economiei sociale și funcționarea diverselor sale forme de organizare are un rol hotărâtor atât în ceea ce privește dezvoltarea internă a economiei sociale cât și modul în care aceasta este relaționată cu celelate sectoare dominante ale economiei, sectorul public și cel privat.

Cum în România nu s-a adoptat până la data redactării acestui raport o legislație specifică economiei sociale, deși trei proiecte de legi-cadru au fost inițiate în anii 2011 și 2012, aceasta își desfășoară activitatea pe baza legilor de funcționare și organizare proprii fiecărei forme organizaționale în parte: asociații și fundații, cooperative, case de ajutor reciproc sau unitățile protejate cu rol în integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Trebuie să menționăm că proiectele de lege-cadru privind economia socială recunosc importanța și rolul predominat al economiei sociale în integrarea profesională și socială a celor mai dezavantajate grupuri din punct de vedere economic și social, în linia documentelor programatice menționate în capitolele anterioare.

[24] Economiei sociale i se conferă un rol predominant în instrumentalizarea.

Acestea introduc de asemenea posibilitatea „certificării" ca întreprindere socială (de inserție) a oricărei forme juridice actuale, fără a-și modifica statutul juridic sau a trece printr-un nou proces de înregistrare juridică în condițiile respectării principiilor de economie socială și obligativității angajării (în cazul întreprinderii de inserție) a cel puțin 30% din total personal[25], persoane aparținând grupurilor vulnerabile definite în conformitate cu legea asistenței sociale nr.292/2011.

În România, cele mai importante forme juridice de organizare a economiei sociale sunt asociațiile, fundațiile și cooperativele; în practica, de departe, cea mai frecventă formă a economiei sociale este asociația, creșterea numărului de entități de economie socială datorându-se exclusiv nou înființatelor asociații (aproximativ 3000 noi asociații apar în fiecare an).

Înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor sunt reglementate prin Legea nr. 246/2005 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 26/2000 cu privire la asociații și fundații.

Popularitatea asociațiilor se explică prin faptul că pot fi înființate de către un număr mic de persoane (trei), activele patrimoniale inițiale sunt accesibile, nu există restricții importante în ceea ce privește activitățile desfășurate, au posibilitatea de a atrage surse de finanțare diverse inclusiv prin desfășurarea de activități economice fie direct fie prin intermediul unei societăți comerciale înființate și controlate de către asociație.

Asociațiile, alături de fundații, beneficiază și de facilități fiscale importante, acestea datorându-se în mare parte faptului că aceste entități se supun constângerii totale de nedistribuție a profiturilor: scutire de la plata impozitului pe profit pentru o serie de venituri cu caracter nepatrimonial precum: cotizațiile membrilor, donații, sponsorizări, resursele obținute din fonduri publice sau din finanțări nerambursabile sau de la plata impozitului pe profit provenit din activități economice, dar numai până la nivelul echivalentului în lei a 15 000 euro, într-un an fiscal și cu condiția să nu se depășească 10% din veniturile totale scutite de la plata impozitului pe profit.

De asemenea, casele de ajutor reciproc ale salariaților și pensionarilor - forme mutuale de economisire și împrumut care au statut juridic de asociații fără scop patrimonial, sunt scutite de la plata impozitului pe profit.

Organizațiile neguvernmentale, asociații și fundații, au propus o serie de măsuri[26] care, în măsura în care vor fi incluse în cadrele de politici publice pot avea un impact important în ceea ce privește creșterea cantitativă a sectorului asociativ și indirect în ceea ce privește rata ocupării forței de muncă din cadrul acestei importante componente de economie socială; cele mai importante măsuri în privința cadrului juridic/fiscal al asociațiilor și fundațiilor se referă la:

- introducerea unei proceduri administrative pentru dobândirea personalității juridice în locul actualei proceduri judiciare, alături de alte măsuri privind reducerea birocrației în cadrul procesului de înființare al acestor entități de economie socială;
- renunțarea la condiționarea activităților economice de scopul principal/misiunea organizației, altfel spus anularea oricăror condiționalități în ceea ce privește desfășurarea activităților economice pe piață și ridicarea plafonului până la care profiturile din activități economice nu sunt impozitate, de la 15.000 Euro la limita maxim admisă prin *ajutorul de stat de minimis* și eliminarea condiționalității de raportare (10%) la totalul veniturilor nonprofit.

[25] Unitățile protejate reglementate de legea 448/2006 reprezintă forma de inserție dedicată persoanelor cu handicap indiferent de forma juridică de organizare; **întreprinderea socială de inserție din cadrul proectelor de lege privind economia socială este o extindere a unității protejate către celelalte categorii de grupuri vulnerabile definite de legea asistenței sociale nr. 292/2011.**
[26] Carta albă a sectorului ONG din Romania, FDSC 2012.

Chavez și Monzon s-au întrebat în ce masură un regim fiscal favorabil este și eficient în sprijinirea sectorului economiei sociale. În principiu, eficacitatea unui regim fiscal depinde de formele de impozitare și modul în care componentele sectorului economiei sociale beneficiază de acestea.

Astfel, subliniază cei doi autori, un tratament favorabil în materie fiscală este mai eficient pentru entitățile care dezvoltă activități pe piață, activități economice generatoare de venit. Pe de altă parte, un tratament favorabil fiscal în ceea ce privește tranzacțiile, taxa pe valoarea adăugată sau nivelul impozitelor locale, este relativ mai eficient pentru organizațiile mici sau pentru cele care atrag preponderent venituri nepatrimoniale.

Aspectele juridice au de asemenea un impact important asupra posibilităților de dezvoltare și consolidare a structurilor de economie socială prin încurajarea activităților pe care acestea le pot desfășura sau a mecanismelor de finanțare pe care le pot utiliza; de exemplu, creșterea volumului serviciilor sociale oferite de către furnizorii privați din economia socială sau atragerea unor venituri stabile, predictibile și cu potențial de creștere influențează în mod semnificativ nivelul de angajare în sectorul economiei sociale.

Spre deosebire de cooperative, asociațiile pot apela la mecanisme diversificate de finanțare, de piață sau din afara acesteia, ceea ce poate explica parțial popularitatea actuală a acestor forme juridice ale economiei sociale.

Organizațiile de economie socială din România par a fi dependente mai degrabă de finanțările private în forma granturilor, donațiilor, sponsorizărilor și mai puțin de atragerea de venituri din vânzări pe piață sau accesarea diverselor forme de fonduri publice[27]; finanțările private au de regulă un grad de stabilitate și predictibilitate scăzut și pot explica astfel nivelul de angajare relativ scazut în cadrul economiei sociale din România.

Totodată, finanțările publice de tip grant prin programele opearaționale ale fondurilor structurale sunt de regulă inaccesibile organizațiilor de economie socială de mărime mică sau medie care operează la nivel local datorită lipsei structurale a unor rezerve financiare care să asigure fluxul de numerar necesar între rambursări.

Probabil, cel mai important rol în consolidarea și dezvoltarea organizațiilor de economie socială - furnizori de servicii și, indirect în creșterea ocupării forței de muncă în cadrul acestora îl reprezintă mixul de contractare de servicii/subvenții încheiate cu autoritățile publice locale.

În acest sens Kerlin (2010, citat în OECD 2013) a evidențiat rolul prioritar al accesului la fonduri publice, sub foma mixtă a contractelor de servicii sau subvențiilor în cadrul sistemelor de economie socială din țările vest-europene.

Pe de altă parte, investigarea sistemelor de economie socială din statele membre oarecum apropiate cultural și politic de România arată că, acolo unde entitățile de economie socială au substituit sau completat statul (au fost "invitate" de către stat să furnizeze servicii publice, în special, servicii sociale), avem de a face cu o economie socială dezvoltată, consolidată și performantă.

Deși cercetările comparative sistematice în domeniu sunt doar la început, modul și intensitatea stabilirii de parteneriate între actorii de economie socială și autoritățile publice cu scopul de a oferi servicii are un impact important asupra șanselor de dezvoltare, consolidare și stabilizare a ocupării

[27] Cercetare comparativă OECD, 2013; Atlasul Economiei Sociale, ediția 2011.

forței de muncă în cadrul sectorului economiei sociale[28]; nu e mai puțin adevărat că astfel de parteneriate implică o anumită opțiune, viziune și voință politică în vederea gestionării activităților pe termen lung.

În România, contractarea din fonduri publice a serviciilor sociale oferite de furnizori privați este reglementată prin Legea asistenței sociale (292/2011), punerea în practică intrând în responsabilitatea autorităților publice locale.

Deși nu există o evaluare sistematică în domeniu, cercetările de ordin calitativ sau documentele - propuneri de politici publice ale organizațiilor neguvernamentale indică un nivel mai degrabă redus, sporadic al contractării serviciilor către furnizorii aparținând economiei sociale[29], în condițiile în care aceștia reprezintă mai bine de jumătate din furnizorii acreditați și în ciuda avantajelor comparative pe care organizațiile de economie sociale le au față de organizațiile similare din sectorul public și privat pentru afaceri.

Literatura de specialitate evidențiază importanța criteriilor în procesul de externalizare a serviciilor sociale în sensul respectării unor anumite cerințe privind structura și funcționarea internă a furnizorilor privați, nivelul ridicat de profesionalism și capacitatea de a dezvolta proiecte complexe.

În unele țări, externalizarea este însoțită de introducerea unor măsuri de discriminare pozitivă a organizațiilor de economie socială, față de organizațiile pentru profit (introducerea de „clauze sociale" în contractele de achiziție publică), în altele, adepte mai degrabă a competiției deschise s-a încercat introducerea sistemului de vouchere prin intermediul căruia consumatorul final alege în mod liber furnizorul *(social vouchers, titre emploi-service)*.

Asociațiile și fundațiile din România pot primi subvenții (ajutoare financiare) de la bugetul de stat, în urma unui proces de selecție, pe baza Legii nr.34/1998 privind acordarea unor subvenții asociațiilor și fundațiilor române cu personalitate juridică care înființează și administrează unități de asistență socială. Trebuie de asemenea menționat că furnizorii de servicii sociale au acces și la o serie de finanțări publice de tip grant conform legislației specifice fiecărui domeniu social[30].

Subvențiile acoperă o parte din costurile de furnizare a serviciului pe beneficiar, inclusiv salariul personalului de specialitate (asistentul social) sau alte echipamente, materiale necesare în procesul de furnizare a serviciului.

Furnizorii de servicii din economia socială susțin că subvențiile acordate de stat ar trebui să fie doar ajutoare adiacente și că adevărata finanțare a statului ar trebui făcută printr-un mecanism integrat: contractare/subvenționare servicii sociale, considerând că acesta este singurul cadru în care organizațiile neguvernamentale și instituțiile statului pot fi adevărați parteneri în furnizarea serviciilor sociale.

[28] José Luis Monzón Campos, Rafael Chaves Ávila, Public Policy, The Enterprises and Organizations of the Third System: A Strategic Challenge for Employment, CIRIEC, 2000

[29] „Serviciile sociale în România – rolul actorilor economiei sociale", versiune preliminara Gabriela Dima, FDSC, 2012.

[30] Legislația specifică a fiecărui domeniu social (persoane vârstnice, persoane cu dizabilități sau copii) are prevăzute articole referitoare la finanțarea acestor tipuri de servicii furnizate de organizații neguvernamentale. În acest sens găsim referiri la finanțarea serviciilor de la bugetele locale în Legea 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului (Capitolul X), Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (Art.32), Legea 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice „Serviciile sociale în România – rolul actorilor economiei sociale", versiune preliminară Gabriela Dima, FDSC, 2012.

6. Integrarea pe piața muncii a grupurilor vulnerabile

6.1 Întreprinderile sociale de inserție

Întreprinderile sociale sunt forme moderne de organizare ale economiei sociale din punct de vedere conceptual și juridic; din perspectiva dezvoltărilor conceptuale, întreprinderea socială înglobează o serie de tendințe în ceea ce privește mecanismele de funcționare și comportamentele organizaționale ale "vechii economii sociale" din spațiul european: orientarea spre mecanisme de piață în furnizarea de servicii, în cazul asociațiilor, țintirea unui segment mai larg de beneficiari decât proprii membri, în cazul cooperativelor și extinderea mecanismelor participative și de control democratic, evidențiată în cadrul abordărilor multi-stakeholder, menționate mai sus[31].

Cea mai utilizată definiție a întreprinderii sociale în spațiul european a fost elaborată de către rețeaua de cercetare europeană EMES (www.emes.net/about-us/focus-areas/social-enterprise); conform acesteia, întreprinderile sociale sunt inițiative colective al căror scop explicit este de a aduce benficii comunității, prin activități continue de producție de bunuri/servicii, se bazează pe un minim de angajați, nu exclusiv pe voluntari, pe mecanisme democratice de control și un nivel ridicat de risc financiar derivat din faptul că responsabilitatea sustenabilității organizației aparține în întregime fondatorilor și că veniturile întreprinderii sunt realizate în mare măsura prin mecanisme de piață (vânzări directe de servicii sau prin contracte cu autoritățile publice).

Vizibilitatea de care se bucură întreprinderile sociale se datorează în mare parte rolului preponderent al acestora în integrarea pe piața muncii a gruprurilor cu risc ridicat de excludere/ vulnerabilitate; întreprinderile sociale de inserție sau ocupare au devenit din ce în ce mai active în cadrul politicilor publice de ocupare și incluziune socială activă a celor mai dezvantajate grupuri sociale, ceea ce a condus uneori la punerea sub semnul egalității a inserției socio-profesionale cu domeniul larg al economiei sociale.

Întreprinderile sociale au devenit actori importanți ai politicilor de ocupare și incluziune, odată ce aceaste noi forme conceptuale ale economiei sociale au căpătat și o anumită confirmare juridică, proces început odată cu legiferarea *cooperativei sociale* de către Parlamentul Italian în 1991, modelul cooperației sociale italiene fiind preluat în noile cadre juridice ale unor țări precum: Portugalia (1998), *Cooperativa de Solidariedade Social*; Spania(1999), *Cooperativa de Iniciativa Social*; Franța(2001): *Société Coopérative d'Intérêt Collectif* , mai recent Finlanda sau Polonia(2007)[32] sau în proiectele de legi cadru privind economia socială din România anilor 2011-2012.

[31] Pentru o analiză detaliată privind emergența conceptului de întreprindere socială, a se vedea Ștefan Constantinescu, Atlasul Economiei sociale din România, 2011.

[32] Întreprinderile sociale de inserție sunt cunoscute în legislațiile statelor membre sub diferite denumiri, dar au un rol similar: integrarea pe piața muncii a persoanelor și grupurilor aflate în situații de risc ridicat de excludere de pe piața muncii; din punct de vedere conceptual, acestea sunt adesea reunite sub denumirea generică de Work Integration Social entreprises (WISE), întreprinderi sociale de integrare pe piața muncii.

În majoritatea acestor țări, întreprinderea socială este o *formă de organizare "deschisă"* oricărei alte forme juridice de organizare existente: asociații, cooperative sau societăși comerciale, cele din urmă putând deveni întreprinderi sociale în urma unui proces de certificare, fără a-şi modifica statutul juridic în condițiile respectării unui set de cerințe privind domeniul de activitate, principiile de constituire și regulile interne de funcționare[33].

Întreprinderea socială de inserție este forma de întreprindere socială cu rol explicit în integrarea profesională internă (în cadrul propriei organizații) sau externă (pe piața muncii) a persoanelor ce întâmpină dificultăți persistente la angajare; principalul criteriu de definire a întreprinderilor sociale de inserție constă în faptul că acestea trebuie să recruteze și să mențină în activitate un anumit număr de persoane aparținând grupurilor vulnerabile, calculat ca procent din numărul total al angajaților.

6.2 Modele operaționale ale întreprinderilor sociale de inserție la nivel european

Cunoscute sub denumiri diferite, întreprinderile sociale de inserție sunt entități economice autonome care au drept principal obiectiv integrarea profesională a persoanelor ce prezintă dificultăți persistente de a intra pe piața muncii datorită unor obstacole obiective, cum ar fi prezența unui anumit tip de handicap sau existența unor bariere de grup generate de percepția unei discriminari negative.

La nivel european s-au identificat patru modele operaționale[34] ale întreprinderilor de inserție în funcție de modalitatea prin care se realizează integrarea în muncă a persoanelor aflate în dificultate:

Integrarea prin furnizarea de locuri de muncă temporare

Întreprinderile de inserție oferă formare profesională (calificare) la locul de muncă în vederea integrării ulterioare a lucrătorilor pe piața muncii; (în Franța, modelul este reprezentat prin *Entreprises de Travail Temporarire d'Insertion*); ocuparea temporară, *modelul predominant al întreprinderilor sociale de inserție* are drept scop creșterea șanselor de angajare (*employability*) ale persoanelor cu risc de excludere de pe piața muncii.

Integrarea prin locuri de muncă permanente subvenționate temporar

În acest caz, întreprinderile de inserție alocă ("rezerva"), în cadrul propriei organizații, un anumit număr de locuri de muncă stabile persoanelor aflate în situații dificile de angajare.

Adesea, aceste locuri de muncă sunt subvenționate temporar (în faza inițială) în vederea compensării capacității reduse a lucrătorilor, subvenții sunt acordate fie în mod direct (subvenții ale salariilor) și/sau indirect (taxe pe venituri și contribuții la asigurările de sănătate, șomaj); aceste subvenții încetează odată ce lucrătorii ating un nivel de productivitate acceptabil pe piața deschisă a muncii, organizațiile urmând să-și remunereze personalul, integral din veniturile realizate pe piață și nu din subvenții.

Acest model de inserție are drept obiectiv final crearea de locuri de muncă auto-sustenabile pe termen lung, asemănător celor existente pe piața liberă a muncii; modelul locurilor de muncă stabile se regăsește cu precădere în Germania (*Soziale Betreibe*) și Marea Britanie (*Social Firms*).

[33] Conform cu Principiile de funcționare ale economiei sociale sintetizate în Carta CEP/CMAF în 1998.
[34] Proiectul de cercetare PERSE (2001-2004) derulat de către rețeaua de cercetare europeană EMES (studiu comprehensiv a 150 întreprinderi de inserție din 11 state comunitare, Work integration Social Enterprises in the EU: An Overview of Existing Models; Catherine Davister, Jacques Defourny and Olivier Gregoire, Centre d'Economie Sociale, Universite de Liege.

Integrarea prin locuri de muncă subvenționate permanent

Întreprinderile de inserție crează în cadrul propriei organizații locuri de muncă permanente pentru persoane aflate în *dificulate severă* în a-și găsi un loc de muncă pe piața liberă: aceste locuri de muncă sunt subvenționate în integralitate pe toată perioada de angajare, luând forma atelierelor protejate din instituțiile publice sau din cadrul economiei sociale: *Emprego Protegido (Portugalia); Sheltered Employment (Irlanda)* sau *Entreprises de Travail Adapte (Belgia)*.

Modelul socializării prin activități productive

În acest ultim caz, întreprinderile de inserție nu au drept obiectiv creșterea nivelului de productivitate a lucrătorilor și nici integrarea profesională pe piața liberă a muncii, ci mai degrabă creșterea nivelului de sociabilitate pentru persoanele ce manifestă probleme sociale severe: dependenți de alcool, droguri, foști detinuți etc.

Re-integrarea socială ("re-socializarea prin activități productive") se realizează prin activități semi-formale, contact social, respect pentru reguli, un stil de viață "mai structurat", terapie ocupațională, desfașurate în cadre organizaționale precum: *Centres d'Adaptation a la Vie Active (Franta); Entreprises Sociale d'Insertion actives dans la Recuperation et le Recyclage (Belgia)* sau în *Centros Ocupationales (Spania)*.

Modelele operaționale de inserție au fost prezentate în ordinea frecvenței de apariție, cele mai populare forme fiind *întreprinderile de ocupare temporară* ce au drept ultim scop integrarea persoanelor în dificultate pe piața deschisă a muncii; ultimele trei modele menționate mai sus presupun că lucratorul rămâne în întreprindere, cel mai adesea pe același post și pe o perioadă îndelungată.

Merită remarcat faptul că modelul dominant de inserție implică concentrarea pe un singur tip de integrare (ocuparea temporară); acolo unde modelele de integrare apar combinate, cel mai frecvent model îl reprezintă utlizarea tipurilor de integrare 1 și 2 (ocupare temporară și ocupare permanentă parțial subvenționată), model mixt ce poate fi regăsit în Italia, *Cooperative Sociali di tipo b* sau Franța, *Regies de Quartier*.

Întreprinderile de inserție utilizează în mod frecvent și adesea combinat două modalități de cursuri de formare profesională, ambele având la bază un anumit tip de activitate productivă specifică întreprinderii:

Formarea (Calificarea) profesională "specifică", realizată în cadrul întreprinderii, "la locul de muncă", prin intermediul căreia, lucrătorul este instruit cu privire la sarcinile specifice de muncă (folosirea utilajelor, reguli de securitate a muncii etc.); astfel de cursuri au de regulă o perioadă de desfășurare de câteva zile și sunt realizate cel mai adesea de către lucrătorii cu experiență din cadrul organizației.

Formarea profesională de tip "structurat" are drept principal scop îmbunătățirea competențelor (modul de realizare a sarcinilor, utilizarea computerului, limbi străine) în vederea creșterii șanselor de angajare pe piața muncii; această din urmă modalitate de formare este adeseori preferată de către întreprinderile de ocupare temporară, de regulă în combinație cu calificarea la locul de muncă.

În anumite state comunitare, grupurile sociale aflate în dificultate în a-și găsi un loc de muncă (și prin urmare a căror potențial loc de muncă este eligibil pentru subvenționare) sunt clar definite în cadrele juridice ce reglementează activitatea întreprinderilor sociale de inserție; în alte state, definirea grupurilor țintă rămâne la latitudinea managementului întreprinderii, neexistând o predefinire legală a acestora.

În ceea ce privește tipologia beneficiarilor, *întreprinderile sociale de inserție au o abordare mai degrabă generalistă* în sensul că de cele mai multe ori, acestea adresează simultan persoane provenite din mai multe categorii de vulnerabilitate: persoane cu handicap, persoane cu probleme de integrare severă[35], persoane supuse unor situații de stigmatizare persistentă, șomeri de lungă durată, tineri necalificați sau cu nivel scăzut de calificare, minorități etnice aflate în situații de risc ridicat de excluziune de pe piața muncii.

Cercetarea EMES a mai evidențiat faptul că aproximativ *o treime din totalul întreprinderilor se concentrează exclusiv pe integrarea în muncă a persoanelor cu handicap, funcționarea acestora fiind în general supusă unor reglementari specifice și mai stricte, comparativ cu celelate forme de inserție;* întreprinderile care țintesc exclusiv persoanele cu dizabilități sunt cunoscute adesea sub denumirea de ***ateliere sau unități protejate*** pentru a sublinia faptul că mediul de muncă este adaptat tipului de handicap mental, senzorial sau fizic al lucrătorului.

Întreprinderile sociale au posibilitatea de a-și finanța activitățile printr-o *paletă variată de resurse financiare și nefinanciare*; acesta reprezintă unul din principalele avantaje competitive ale întreprinderilor sociale față de celelate forme de organizare a activităților economice.

Resursele financiare sunt generate fie prin mecanisme de piață prin vânzări de bunuri sau servicii către persoane fizice sau juridice sau contracte de furnizare servicii încheiate cu autorități publice locale, fie iau forma finanțărilor publice (prin granturi sau subvenții directe sau indirecte) fie pe a celor private (granturi, sponsorizări, donații); accesarea finanțărilor de tip non-piață (granturi, donații, sponsorizări) se realizează în special de către formele juridice nonprofit ale întreprinderilor sociale, asociații și fundații.

Întreprinderile sociale au de asemenea posibilitatea de a beneficia de resurse non-financiare de tipul donațiilor în natură, de timp, în cazul voluntarilor, sau relațiilor de încredere (rețele, comportament de consum responsabil, capital de simpatie); acestea din urmă pot conferi un alt avantaj competitiv întreprinderii sociale în sensul reducerii a ceea ce teoria economică denumește costurile de tranzacție între producător și client.

Cercetarea EMES defășurată în 2004 nu identifică un model prevalent de întreprindere socială din perspectiva surselor de finanțare, dar remarcă trei tipologii sau tendințe generale ce se regăsesc practic, în ponderi mai mari sau mici, în fiecare dintre țările analizate:

- Întreprinderi finanțate în principal prin resurse provenite prin mecanisme de piață (vânzări, contracte cu autorități publice)
- Întreprinderi ce beneficiază preponderent de subvenții publice
- Întreprinderi care înregistrează ponderi mari de finanțări private

Tipologia predominantă a întreprinderilor de inserție *constă în crearea de locuri de muncă temporare (faza tranzitorie între formare și ocupare)* în vederea creșterii nivelului de productivitate și angajabilitate al lucrătorului defavorizat la nivelul în care e de crezut/de așteptat că acesta poate să-și găsească un loc de muncă pe piața deschisă a muncii.

Un al doilea segment important de întreprinderi sociale vizează crearea de *locuri de muncă permanente* auto-sustenabile pe termen mediu sau permanent subvenționate în cazul persoanelor cu risc foarte ridicat de excludere.

[35] persoane cu handicap social, Franța, Lege 1974 persoane suferinde de alcoolism, utilizatori de droguri, persoane cu probleme familiale severe, minori sub protecție legală, foști deținuți etc.

În unele țări precum Franța sau Belgia, aceste modele au fost criticate datorită rezultatelor limitate și riscului de a crea mai degrabă o piață a muncii secundară și nesustenabilă (CIRIEC, 2012); ca răspuns la lipsa de eficiență a modelelor prevalente de tipul ocupării temporare sau permanente a câștigat din ce în ce mai mult teren ideea de auto-ocupare a persoanelor vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă, auto-angajarea acestora în cooperative de muncă (working cooperatives).

O altă caracteristică identificată în cadrul cercetărilor din domeniu care reprezintă totodată și o critică la adresa economiei sociale de inserție vizează faptul că adesea locurile de muncă create sunt reduse ca număr, sunt necalificate, nespecializate, cu un conținut ridicat de muncă manuală (construcții, tâmplărie, colectarea și reciclarea deșeurilor, servicii de curățenie în parcuri, spații urbane verzi, ambalarea de produse)[36] și în consecință prost plătite.

6.3 Integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități din România

Integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități reprezintă o preocupare majoră a întreprinderilor de inserție, peste o treime din totalul acestora concentrând-se exclusiv în acest domeniu la nivel european; similar, în România, singurele forme apropiate conceptual de întreprinderinderile sociale de inserție, unitățile protejate, au drept principal scop integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Lucrătorul cu handicap este o persoană care: (i) este recunoscută ca fiind în situație de invaliditate conform legislației naționale sau (ii) are un handicap fizic, mintal sau psihologic grav și recunoscut[37].

La mijlocul anului 2012, Direcția Generală pentru Protecția Persoanelor cu Handicap (DGPPH) înregistra un număr de aproximativ 630 mii persoane cu dizabilități, adulte, neinstituționalizate, în creștere cu +66% față de aceeași perioadă a anului 2002; dintre acestea doar 27,7 mii de persoane erau angajate, ceea ce reprezintă 4,4% din totalul persoanelor cu dizabilități înregistrate; cele mai frecvente ocupații ale persoanelor angajate erau cea de muncitor necalificat sau calificat, asistent medical și profesor.

Numărul persoanelor cu dizabilități este considerat de regulă ca fiind subdimensionat datorită în principal costurilor mari de înregistrare la DGPPH/ANPH (mai ales pentru cei cu handicap ușor, fapt confirmat și de ponderea foarte mică (sub 1%) a acestora din totalul persoanelor cu handicap.

În acest context, studiul *Ocuparea persoanelor cu dizabilități - Modul ad hoc atașat cercetării statistice asupra forței de muncă în gospodării* (AMIGO) în trimestrul II 2011 – evidențiază noi dimensiuni a situației pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități; cercetarea are drept referință conceptul de *persoane cu dizabilități în ocupare*[38], un concept nou care alătură dizabilității atât dimensiunea biologică cât și cea socială, definit prin Clasificarea Internațională a Funcționării, Dizabilității și Sănătății de către Organizația Mondială a Sănătății în 2004.

[36] În Cooperativele sociale de tip B din Italia (întreprinderi sociale de inserție), cele mai multe locuri de muncă constau în activitati de menținere a spațiilor verzi, colectarea și reciclarea gunoiului;

[37] REGULAMENTUL (CE) NR. 2204/2002 de aplicare a articolelor 87 și 88 din Tratatul CE în raport cu ajutoarele de stat pentru ocuparea forței de muncă.

[38] Persoanele cu dizabilități în ocupare sunt persoane cu probleme de sănătate de lungă durată sau limitări funcționale care le impun restricții în ceea ce privește participarea la activitatea profesională. Restricțiile de participare se referă la: a) activitatea profesională pe care o puteau desfășura; b) numărul de ore pe care îl puteau lucra; c) transportul spre și de la locul de muncă. Informațiile au fost colectate pe baza *autoevaluarii respondenților* asupra modului în care strarea de sănătate și limitările funcționale interferează cu activitatea profesională.

Conform rezultatelor anchetei AMIGO, numărul persoanelor în vârstă de 15-64 ani a fost în trimestrul II 2011 de 14989 mii persoane (populația în vârstă de muncă), reprezentând 70,0% din populația totală a țării. Populația ocupată a fost de 8777 mii persoane, din care 57,9% locuiau în mediul urban. Numărul şomerilor BIM a fost de 711 mii persoane; dintre aceştia, 66,8% domiciliau în mediul urban. Populația inactivă a fost de 5134 mii persoane, ponderile cele mai mari fiind deținute de elevi / studenți (33,2%) şi de pensionari si beneficiari de ajutor social (32,3%).

Tabel 5: Indicatori de ocupare pentru pentru persoanele cu dizabilități din România

	Total Populație	Persoane cu dizabilități în ocupare (PDO)	Persoane cu limitări funcționale
Populația în vârstă de muncă	14,989	1,693	**1,117**
Populația activă	9488	445	**253.4**
Rată activitate	63.3%	26.3%	**22.7%**
Populația ocupată	8,777	405	**226**
Rata de ocupare	58.6%	23.9%	**20.2%**
Șomeri BIM	711	40	**25**
Rată șomaj BIM	7.5%	9.0%	**9.8%**
Populația inactivă	5,501	1,248	**864**
Rată inactivitate	36.7%	73.7%	**77.3%**

Sursa: INS, Ocuparea persoanelor cu dizabilități, trim. II, 2011

Conform cercetării realizate în trimestrul II, 2011, în România existau un număr de *2703 mii persoane cu probleme de sănătate sau limitări funcționale* – senzoriale, fizice sau mentale, *conform propriei declarații,* din care, 1693 mii (62,6%) întâmpinau una sau mai multe restricții în ceea ce priveşte participarea la activitatea profesională (persoanele cu dizabilități în ocupare).

Dintre cele 1693 mii *persoane cu dizabilități în ocupare, 83,1% erau persoane în vârstă de 45 ani* şi peste 405 mii erau persoane ocupate (din care 40% salariați, restul lucrători pe cont propriu sau lucrători familiali neremunerați) iar 40 mii şomeri BIM. *Aproape trei sferturi (73,7%) erau persoane inactive (pensionari şi casnice). Rata şomajului pentru persoanele cu dizabilități a fost în trimestrul II 2011 de 9,0%, cu 1,5 p.p. peste valoarea înregistrată pentru persoanele fără dizabilități.*

În cadrul populației cu dizabilități de ocupare, un număr de 1117 mii persoane erau *persoane a căror dizabilitate în ocupare era cauzată, parțial sau exclusiv de limițările funcționale (PLF)* de tipul dificultăților locomotorii (31,1%), dificultăți în a ridica şi a transporta obiecte (16,1%), dificultăți de vedere (13,5%), dificultăți în a se apleca (11,5%), dificultăți de memorie sau de concentrare (10,9%) sau dificultăți de mobilitate (9,2%).

În cadrul acestei categorii, pe care o putem considera *dimensiunea autodeclarativă a persoanelor cu handicap din România*, 59,4 % sunt în grupa de vârstă de 55-64 ani, 226 mii erau persoane ocupate (din care 36,3 % salariați) iar *24,8 mii şomeri BIM*.

Din totalul persoanelor cu dizabilități, aproximativ 77% sunt inactive, pensionari de invaliditate grad I şi II, pensia de invaliditate implicând pierderea automată a capacității de muncă iar *56%*[39] *din populația cu dizabilități investigată nu a avut niciodată un loc de muncă.*

Rata ocupării era de 20,2% calculată ca raport între numărul de persoane angajate şi cel al persoanelor active în vârstă şi capacitate de muncă, mult sub maximul ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități, se înregistrează în țările nordice Finlanda, Elveția, Olanda, cu rate cuprinse între 45% şi 54%.

Datele de mai sus ne permit să estimăm că potențialul total de muncă al persoanelor cu dizabilități cuprinde aproximativ 250 mii persoane, din care cererea direct adresabilă se situează în jurul a 25 mii persoane şomeri BIM (12% din populația neocupată).

Principala măsură de politică publică privind integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități o constituie aşa numitul "sistem de cotă" (stabilit prin Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 privind protecția şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap) conform căruia, angajatorii, indiferent de forma juridică şi care au peste 50 angajați sunt obligați să angajeze 4% din total persoane cu dizabilități.

Cei care nu doresc să angajeze persoane cu dizabilități, pot opta fie:

a) să plătească o penalitate lunară către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă prevăzute de lege pentru persoanele cu handicap fie

b) să achiziționeze produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în *unități protejate autorizate*, în suma echivalentă taxelor către stat.

Deşi nu există o evaluare sistematică şi actualizată a acestei politici de angajare a persoanelor cu dizabilități, o importantă cercetare realizată în domeniu[40] a atras atenția asupra nivelui relativ redus de implementare a acestui program.

Conform acestei cercetări, aplicarea sistemului de cotă ar trebui să creeze teoretic posibilitatea ca un număr de 140 mii de persoane cu dizabilități să-şi găsească un loc de muncă în întreprinderi cu peste 50 angajați, ceea ce ar acoperi între 50 şi 70% din cererea totală de muncă a acestei categorii de persoane, ori în registrele DGPPH/ANPH figurau la data efectuării cercetării nu mai mult de 30 mii persoane ocupate în toate tipurile de întreprinderi.

Concluziile raportului Societății Academice Române (SAR) şi al cercetării calitative desfăşurate în cadrul acestui proiect sugerează că angajatorii preferă mai degrabă să achite penalitățile către stat în loc să angajeze persoane cu dizabilități; conform SAR, acest program "nu a condus la o rată de ocupare semnificativă pentru persoanele cu dizabilități ci doar a introdus o nouă taxă ce aduce venituri la buget", estimate de autori la valoarea de 270 milioane lei în 2009.

Sistemul de cotă este totodată criticat şi datorită lipsei de transparență privind destinația veniturilor provenite din taxele datorate către stat derivate din neangajarea cotei de 4% persoane cu dizabilități, nefiind clar în ce masură aceşti bani se întorc la persoanele cu dizabilități sub forma programelor de integrare socio-profesională.

[39] Conform unui sondaj realizat pe un eşantion de 1.555 de persoane cu dizabilități, neinstituționalizate, cu vârsta între 18-55 de ani, publicat în studiul "Diagnostic: EXCLUS DE PE PIAȚA MUNCII Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România, Societatea Academică din România, 2009.

[40] SAR, 2009, "Accesul la piața muncii redus pentru persoanele cu dizabilități".

Mai mult, interviurile și focus grupurile realizate în cadrul acestui proiect de cercetare au reliefat faptul că sistemul de cotă a dat naștere unor comportamente oportuniste din partea firmelor mari în vederea eludării plății penalităților (firmele cu peste 50 angajați înființeza unități protejate, adesea având o singură persoană cu dizabilități angajată prin intermediul cărora își vând produsele).

6.4 Unitățile Protejate – cadrul conceptual, juridic și fiscal

În România, putem vorbi de întreprinderi sociale sau întreprinderi sociale de inserție doar la nivel conceptul, proiectele succesive de legi-cadru ale economiei sociale și întreprinderii sociale nefiind adoptate până la data redactării acestui raport.

Totuși, forme organizaționale cu rol explicit în integrarea persoanelor vulnerabile există încă dinainte de aderarea României la UE când dezbaterile despre rolul economiei sociale în inserția grupurilor dezavantajate erau aproape inexistente; acestea sunt cunoscute sub denumirea de ***unități protejate*** și au un rol explicit în întegrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

Principala formă organizațională cu rol explicit în integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități este unitatea protejată, înființarea, autorizarea și funcționarea acesteia fiind reglementată prin Legea nr. 448 din 6 decembrie 2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Conform legii 448/2006, unitățile protejate sunt organizații de sine stătătoare sau secții cu gestiune proprie din cadrul acestora, care au cel puțin 30% din numărul total de angajați persoane cu handicap încadrate cu contract individual de muncă.

Unitățile protejate pot fi înființate de către persoane fizice sau juridice, de drept public sau privat, indiferent de forma de proprietate și organizare, inclusiv de către asociații familiale (care au în componență o persoană cu handicap) sau de către persoanaele fizice autorizate ce desfășoare activități economice independente (PFA).

Atelierul protejat este spațiul adaptat nevoilor persoanelor cu handicap, asemănător atelierelor de terapie vocațională menționate mai sus, unde persoanele respective desfășoara activități de formare și perfecționare a abilităților și pot funcționa în locații din comunitate, în centre de zi, în centre rezidentiale sau în unități de învățământ speciale; atelierele protejate nu au personalitate juridică proprie, desfășurându-și activitatea în cadrul structurilor instituțiilor publice sau organizațiilor neguvernamentale.

Asemănător cadrului general de definire a întreprinderii sociale, unitatea protejată desemnează o formă organizațională accesibilă unei palete largi de forme juridice (așa numitul model "open form"): societăți comerciale, asociații, cooperative, persoane fizice autorizate sau instituții publice în condițiile în care respectă cerința angajării a cel puțin 30% din numărul total de angajați persoane cu handicap.

Cum cadrul legal al unităților protejate nu face nicio referire la principiile constitutive ale economiei sociale (management participativ, conducere democratică, restricții în distribuirea profiturilor către acționari etc.) este evident că doar unitățile protejate organizate în formele tradiționale ale economiei sociale: asociații, fundații, cooperative, în particular cele care au în rândul membrilor persoane cu dizabilități pot fi asimilate/încadrate domeniului întreprinderilor sociale (de inserție) sau în cel mai larg al economiei sociale[41].

Deși abordarea unităților protejate ca formă deschisă oricărei tip de persoană juridică pare a avea un caracter pragmatic (lasă posibilitatea mai multor actori să participe la incluziunea persoanelor vulnerabile pe piața muncii), absența principiilor de funcționare ale economiei sociale poate da naștere, după cum vom vedea mai jos, unor comportamente oportuniste ce intră în contradicție cu obiectivele principale ale acestor organizații.

Trebuie de asemenea să menționăm că întreprinderea socială de inserție așa cum apare în ultimul proiect de lege-cadru privind economia socială (sept.2012) este similară unității protejate cu mențiunea că extinde angajarea către celelalte categorii de grupuri vulnerabile în conformitate cu legea asistenței sociale nr.292/2011 și prevede respectarea principiilor de economie socială de către toate formele juridice ce doresc să devină întreprinderi sociale de inserție, inclusiv de către societățile comerciale.

Alături de unitățile protejate, un rol important au și alte organizații neguvernamentale care desfășoară activități în domeniu fără a avea statut de unitate protejată, unele dintre acestea fiind înființate în cadrul proiectelor finanțate prin FSE/POSDRU, axa 6, dezvoltarea incluziunii sociale în anii 2009-2011; amploarea impactului celor din urmă este dificil de realizat în prezent.

La nivelul anului 2010 existau alături de cooperative, un număr de aproximativ 292 organizații neguvernamentale, asociații și fundații, cu misiune explicită de sprijinire a persoanelor cu handicap; raportat la numărul total de persoane cu dizabilități, densitatea organizațională era de o organizație la aproximativ 2150 persoane cu handicap; aceste organizații angajau un număr de 716 persoane, nu exclusiv persoane cu dizabilități și înregistrau venituri de aproximativ 25 milioane lei.

În general, organizațiile de economie socială au o orientare pronunțată către integrarea socială și profesională a grupurilor vulnerabile, aproape 80% din organizațiile de economie socială din România, respondenți în cadrul unei cercetări comparative realizată de OECD în 2012[42], desfășurând activități ce implicau într-o formă sau alta lucrul cu persoane aflate în dificultate (instruire, locuri de muncă sau sprijin de orice natură).

Principala măsură de politică publică ce încurajează activitatea unităților protejate se referă la posibilitatea că firmele cu peste 50 angajați pot achiziționa produse și servicii - intermediate de o unitate protejată (asociație sau fundații) sau realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate autorizate - în suma echivalentă cu suma aferentă sistemului de cotă menționat mai sus.

Dacă inițial toate unitățile protejate puteau intermedia și comercializa orice fel de produse și sevicii (nu neapărat realizate prin activitatea persoanelor cu dizabilități) către firmele cu peste 50 angajați, în prezent acest drept este rezervat doar unităților protejate din cadrul asociațiilor persoanelor cu handicap[43].

[41] Societățile comerciale, unitati protejate nu-și asuma un scop social explicit (cum ar fi integrarera pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, acesta este un obiectiv rezidual), distribuie profiturile către acționari, nu dispun de mecanisme participative sau de control democratic. Prin urmare, definitia EMES, elaborată pornind în mare parte de la realitățile empirice ale întreprinderilor de inserție scoate în afara categoriei de întreprinderi sociale unitățile protejate: societăți comerciale sau persoane fizice.

[42] OECD, Job Creation Through the Social Economy and Social Entrepreneurship, 2013 .

[43] cu condiția ca minim 75% din profitul obținut să fie destinat programelor de integrare socio-profesională pentru persoanele cu handicap din organizațiile respective.

Posibilitatea de a încheia prin intermediul sistemului de cotă prevăzut de legea 448/2006, contracte "rezervate" cu societăți comerciale sau instituții publice cu peste 50 de angajați constituie în același timp atât un avantaj cert acordat unităților protejate cât și un dezavantaj datorită, după cum vom vedea mai jos, comportamentelor oportuniste generate de către această măsură de politici publice.

În ceea ce privește cadrul fiscal, unitățile protejate *nu beneficiază de scutire de plată a impozitului pe profit sau a impozitului pe profitul reinvestit* în dezvoltarea unității protejate; totodată, spre deosebire de întreprinderile de inserție din majoritatea țărilor UE, *în România nu există o politică de subvenționare directă a salariilor persoanelor cu handicap angajate sau indirectă a contribuțiilor la fondurilor de sănătate și asigurări sociale.*

Angajații persoane cu handicap sunt scutiți de la plata impozitului pe venit, indiferent de forma juridică a angajatorului sau dacă acesta este sau nu înregistrat ca unitate protejată; persoanele cu handicap plătesc contribuții la fondurile de sănătate și somaj ca orice altă persoană angajată.

Unitățile protejate, ca și ceilalți angajatori neînregistrați ca unități protejate, pot accesa măsuri active (subvenții la angajator) pentru încadrarea absolvenților sau în general a persoanelor cu handicap; aceste subvenții sunt acordate prin intermediul AJOFM pe parcursul a 18 luni cu condiția asigurării locului de muncă pentru încă 3 ani de la încetarea subvenției[44]. Subvențiile nu sunt diferențiate pe grad de dizabilitate și de asemenea nu se acordă subvenții pentru persoanele de suport ale persoanelor cu dizabilități angajate.

Angajatorii, unități protejate beneficiază de o serie de deduceri, la calculul profitului impozabil, precum sumele aferente adaptării locurilor de muncă protejate, achiziționării utilajelor și echipamentelor utilizate în procesul de producție de către persoana cu handicap și a cheltuielilor cu transportul de la domiciliu la locul de muncă; totodată, aceștia pot deconta din bugetul asigurărilor pentru șomaj cheltuielile specifice de pregătire, formare și orientare profesională și de încadrare în muncă a persoanelor cu handicap.

6.5 Principalele rezultate de cercetare privind unitățile protejate din România

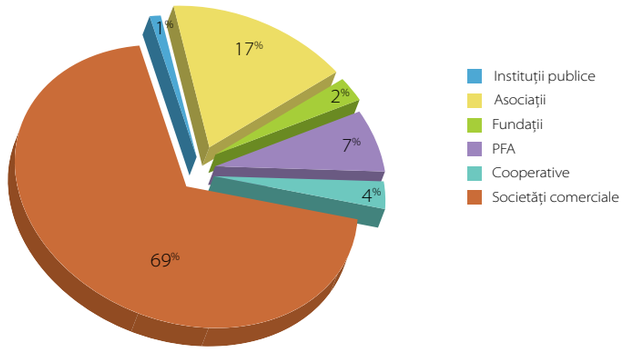
În august 2012, erau înregistrate pe pagina web a Direcției Generale Protecția Persoanelor cu Handicap (http://www.anph.ro/lista_institutii.php?m=informatii&id_up), 564 unități protejate autorizate (UPA), majoritatea fiind societăți comerciale (69%, 391 unități). Formele juridice proprii economiei sociale reprezentau 23% din total unități protejate: 95 asociații, 20 cooperative și 14 fundații[45]. Pe lângă acestea, mai existau 40 unități protejate (7% din total), persoane fizice autorizate și 4 unități înființate de către instituții publice.

[44] Conform rapoartelor de activitate ANOFM, în 2011, au fost acordate 233 subvenții angajatorilor ce au angajat persoane cu dizabilități, în 2010, 218 subvenții iar 2009, 94 subvenții.

[45] În cadrul acestui raport, utilizăm pentru asociații, fundații și cooperative acronimul OES (organizații de economie socială), iar pentru societăți comerciale, cel de SC.

Distribuția unităților protejate după forma juridică de constituire este evidențiată în graficul de mai jos:

Grafic 7: Distribuția unităților protejate după forma juridică



Sursa: prelucrare autor în baza datelor postate pe site DGPPH, august 2012

Distribuția regională evidențiază o prezență relativ uniformă a acestor organizații, cele mai multe înregistrându-se în București-Ilfov (21,6% din total), cele mai puține în regiunea Sud-Vest (7,3%) și Sud (8,7%); distribuția pe județe ne indică un grad de disparitate mult mai accentuat: județe precum Cluj sau Timiș dispun de peste 30 UPA, la polul opus există 9 județe cu doar 5 unități; în Călărași și Giurgiu nu există nicio unitate protejată autorizată în august 2012.

Tabel 6: Distribuția regională a UPA

Regiune	Număr UPA	% din Total
Nord-Est	63	11.2
Vest	63	11.2
Sud-Est	65	11.5
Centru	84	14.9
Nord-Vest	77	13.7
Sud-Vest	41	7.3
Sud	49	8.7
București-Ilfov	122	21.6
Total	**564**	**100.0**

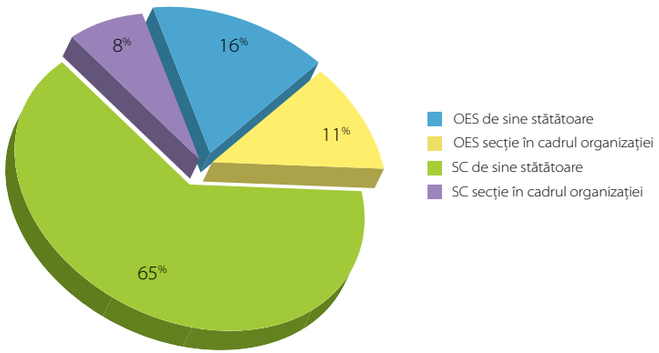
Sursa: prelucrare autor pe baza informațiilor de pe site-ul DGPPH, august, 2012

Diagnoza unităților protejate din România a avut drept principală referință o cercetare de tip cantitativ ce a implicat realizarea unui sondaj reprezentativ la nivelul întregii populații de unități protejate autorizate la data de 1 august 2012.

Metoda de eșantionare a fost de tip selecție aleatoare stratificată în funcție de două criterii: forma juridică a organizațiilor (societate comercială, asociații și fundații, instituții publice) și regiunea de dezvoltare, cu selecție proporțională aleatoare a unităților în fiecare strat; eșantionul final valid pentru analiza datelor a cuprins un număr de 263 unități protejate, din care 76 (29%) au fost organizații de economie socială: asociații, fundații și cooperative și 187 (71%) societăți comerciale; eroarea maximă tolerată a datelor este de +/-4% la un nivel de confidență de 95%.

Datele de cercetare cantitativă au evidențiat faptul că majoritatea unităților protejate au personalitate juridică distinctă, doar 19% din totalul organizațiilor funcționând ca secții în cadrul organizațiilor de economie socială (OES), asociații, fundații și cooperative (11% din total unități protejate) sau societăților comerciale (8% din total); ponderi semnificativ mai mari de organizare *ca secții se regăsesc în cadrul asociațiilor și fundațiilor (40% din total unități protejate OES, față de 10% în cazul societăților comerciale).*

Grafic 8: Distribuția unităților protejate după forma juridică și forma de organizare (% din total unități protejate, organizații de economie socială și societăți comerciale)



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

6.5.1 Angajarea în unitățile protejate

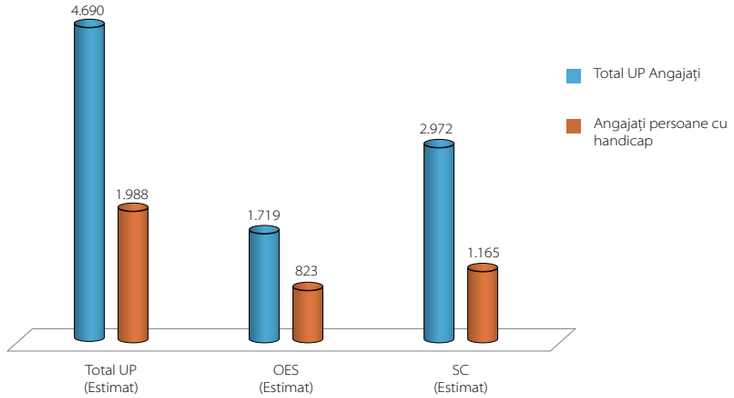
La sfârșitul anului 2012, unitățile protejate angajau un număr estimat[46] de **4690 persoane**, 63% în unități aparținând societăților comerciale, respectiv 37% în organizații de economie socială - OES (asociații, fundații si cooperative)[47].

În cadrul unităților protejate lucrau un număr de aproximativ **1990 persoane cu dizabilități**[48], 42% din totalul persoanelor angajate în cadrul acestui tip de organizații, *medie apropiată la nivelul întregului sector de cerința legală ce prevede ca o treime din personal să fie alcătuit din persoane cu dizabilități.*

[46] Estimat calculat ca multiplu între media de eșantion și numărul total de unități autorizate la data de 1 august 2012. Estimatele converg cu date din cercetări independente ale unor unități protejate precum UP Învingătorul al Societății Handicapaților Locomotori din România.
[47] Unitățile protejate de tip PFA și instituții publice nu au făcut obiectul acestei cercetări, nivelul angajării în aceste forme organizaționale nu influențează semnificativ volumul total al angajării în unități protejate.
[48] 7% din totalul persoanelor cu dizabilități înregistrate de DGPPH ca având un loc de muncă.

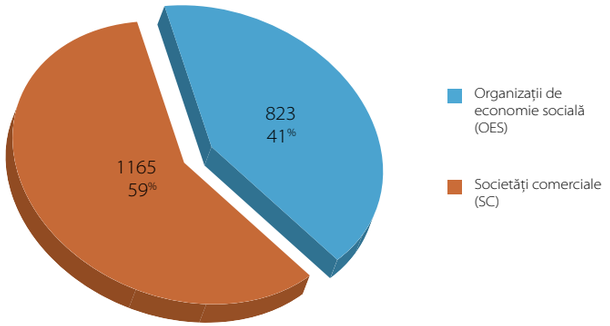
Societățile comerciale cu unități protejate angajau un număr estimat de 1165 angajați, persoane cu dizabilități (58% din totalul persoanelor cu dizabilități anagajate în unități protejate), în vreme ce OES angajau 823 persoane cu dizabilități.

Grafic 9: Situația angajării în unitățile protejate, dec. 2012 (Estimat număr de angajați)



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 10: Angajarea persoanelor cu dizabilități după forma juridică a unității protejate



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Principala formă de angajare în unitatea protejată o constituie contractul de muncă pe perioadă nedeterminată (90% din totalul formelor contractuale de angajare); convențiile civile de muncă reprezintă 8% din totalul formelor de angajare și se regăsesc aproape în totalitate în cadrul asociațiilor și fundațiilor.

Luând în considerare principala formă contractuală de angajare (contractele de muncă pe perioadă nedeterminată), jumatate din unitățile protejate au cel mult 3 angajați respectiv cel mult 2 angajați persoane cu dizabilități, atât în cazul societăților comerciale cât și în cel al organizațiilor de economie socială.

În medie, *OES prezintă o medie de angajare în cazul angajaților pe perioadă nedeterminată semnificativ mai ridicată față de cea înregistrată în cadrul societăților comerciale* (SC), atât în ceea ce privește totalul angajaților (t^{49}=2,069, p=0,04) cât și în ceea ce privește angajații-persoane cu dizabilități (t=3,499, p=0,001).

Tabel 7: Situația angajării în UPA (angajați cu contract pe perioadă nedeterminată, decembrie 2012[50])

În prezent, care este numărul de angajați ai organizației? (decembrie 2012)	OES (Medie) N=76[51]	OES (Mediană) N=187	SC (Medie) N=76	SC (Mediană) N=187
Total angajați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată	10	3	7	3
Total angajați – persoane cu handicap - cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată	4.6	2	2.8	2

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012.

Trebuie remarcat că jumătate din unitățile protejate, fie societăți comerciale, fie organizații de economie socială angajau cel mult 2 persoane cu dizabilități, 37% din totalul unităților protejate doar o singură persoană, *ceea ce indică un nivel redus al angajării în cadrul unui segment semnificativ de organizații.*

Evoluția angajării în unități protejate

Analiza evoluției angajării are drept referință organizațiile selectate în eșantion și care au obținut autorizarea cel mai târziu în anul 2008 și nu întreaga populație de UPA din fiecare an de analiză; în consecință, datele privind evoluția angajării vizează suma numărului de angajați raportați de către unitățile selectate și nu estimate la nivelul întregii populații de unități protejate.

În perioada 2009-2011, nivelul de angajare în unitățile protejate incluse în eșantion înregistrează o tendință ușor crescătoare în ceea ce privește atât numărul total de angajați cât și numărul total de angajați, persoane cu dizabilități.

Numărul total de angajați în unitățile protejate din eșantion cuprindea la sfârșitul anului 2011, 3839 persoane, în creștere cu +12% față de 2010 și cu + 18% față de 2009; în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități, tendința este asemănătoare, numărul angajaților-persoane cu dizabilități totalizând aproximativ 1869 persoane la sfârșitul lui 2011, în creștere cu +12% față de 2011 și + 21% față de 2009; evoluția ambelor serii de date poate fi observată în tabelul și graficele de mai jos.

[49] Test pentru eșantioane independente ce compară mediile între două grupuri independente pe aceeași variabilă continuă dependentă.
[50] Date de sondaj, idem și pentru următoarele tabele.
[51] Numărul unităților (N) care au efectuat ancheta este 263 unități protejate, din care 76 organizații de economie socială (OES) și 187 societăți comerciale (SC); din motive de spațiu, nu vom menționa N in fiecare tabel ce prezintă procente sau medii.

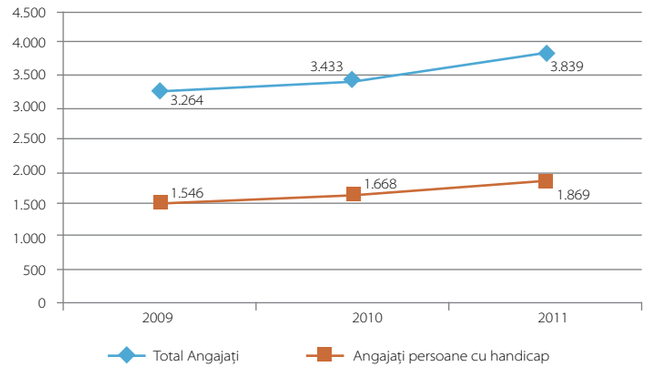
Tabel 8: Evoluția angajării în unitățile protejate incluse în eșantionul de cercetare: 2009-2011

	2009			2010			2011		
TOTAL ANGAJAȚI	**Total UP**	**OES**	**SC**	**Total UP**	**OES**	**SC**	**Total UP**	**OES**	**SC**
Suma	3,264	1,572	1,692	3,433	1,492	1,941	3,839	1,621	2,218
Medie	9	16	6	8	14	6	8	12	6
Mediană	3	4	3	3	5	3	4	4	3
ANGAJAȚI PERSOANE CU HANDICAP	**Total UP**	**OES**	**SC**	**Total UP**	**OES**	**SC**	**Total UP**	**OES**	**SC**
Suma	1,546	721	826	1,668	776	892	1,869	852	1,018
Medie	4	7	3	4	7	3	4	7	3
Mediană	2	3	1	2	3	2	2	3	2

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012.

Evoluția indicatorilor de tendință centrală (medie și mediană) indică mai degrabă o tendință de stabilizare, numărul mediu de angajați-persoane cu dizabilități în unitățile protejate aparținând organizațiilor de economie socială fiind de șapte persoane; evoluția medianelor evidențiază totodată existența unui segment relativ stabil de organizații cu unul sau cel mult trei angajați persoane cu dizabilități, ceea ce arată că un segment important de organizații nu a reușit să-și crească numărul de angajați în perioada 2009-2012.

Grafic 11: Evoluția angajării în unitățile protejate I: 2009-2012



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Datele de mai sus sunt confirmate parțial de raportări realizate de către importante organizații de economie socială[52], unități protejate care au realizat de-a lungul timpului monitorizări proprii privind evoluția numărului de unități și a nivelului de angajare în cadrul acestora.

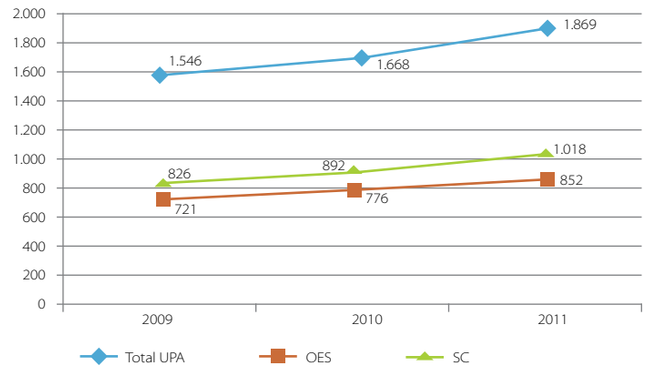
Datele centralizate de către organizațiile independente indică atât rate constante de creștere a numărului de unități autorizate și a angajării, în condițiile în care *rata de creștere a numărului de organizații este de aproape trei ori mai mare decât rata de creștere a angajării*

[52] Printre acestea, Fundația Alături de Voi și Societatea Handicapaților Locomotori din România.

datorită existenței unui număr semnificativ de unități, societăți comerciale care angajează doar o singură persoană cu dizabilități.

Totoadată, cercetările independente ale organizațiilor din domeniu arată că c*ei mai importanți angajatori sunt cooperativele și asociațiile cu un număr semnificativ de membri, persoane cu handicap*; deși ca pondere, unitățile aparținând economiei sociale nu au reprezentat nicioadată mai mult de 25% din total unități, acestea au o contribuție semnificativă în ceea ce privește nivelul de angajare al persoanelor cu dizabilități.

Grafic 12: Evoluția angajării persoanelor cu handicap pe tipuri de organizații: 2009-2012



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Unitățile protejate sunt forme de organizare care au drept rol crearea de locuri de muncă în propria organizație pentru persoanele cu handicap, locurile de muncă constituind atât principalul obiectiv al unităților protejate aparținând economiei sociale cât și principalul "serviciu" oferit persoanelor cu dizabilități.

Cu toate acestea trebuie remarcat că aproape jumătate (47%) din organizații oferă, în afara locurilor de muncă în sine, servicii "suplimentare" angajaților, persoane cu handicap sau altor categorii de persoane vulnerabile din afara organizației.

Principalele servicii oferite de organizațiile cu unități protejate sunt serviciile de formare profesională (27% din totalul organizațiilor oferă astfel de servicii, 34% în cazul OES) și serviciile de consiliere și informare (14% din totalul organizațiilor, 25% în ceea ce privește OES).

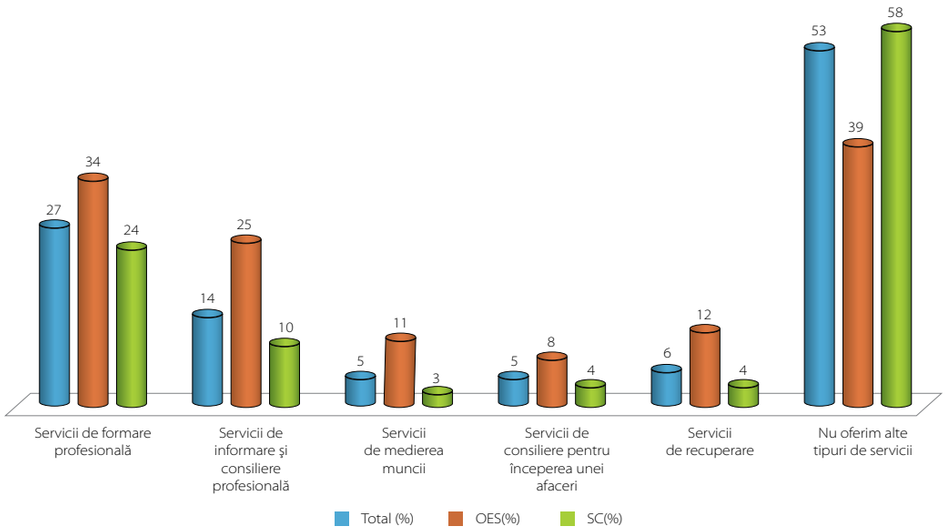
Datele de cercetare, ce pot fi observate în tabelul de mai jos, indică faptul că aceste servicii sunt oferite mai degrabă de către organizațiile de economie socială (61% din total OES oferă astfel de servicii) față de doar 42% în cazul unităților protejate - societăți comerciale.

Tabel 9: Tipuri de servicii furnizate prin intermediul unităților protejate

Ce alte servicii oferă unitatea protejată, pe langă faptul că asigură locuri de muncă persoanelor cu handicap?	Total UP (%)	OES (%)	SC (%)
Servicii de formare profesională	27	34	24
Servicii de informare și consiliere profesională	14	25	10
Servicii de medierea muncii	5	11	3
Servicii de consiliere pentru începerea unei afaceri	5	8	4
Servicii de recuperare	6	12	4
Altele	13	16	12
Nu oferim alte tipuri de servicii	53	39	58

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 13: Tipuri de servicii furnizate prin intermediul unităților protejate



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

De asemenea, merită remarcat că *un segment relativ redus de unități protejate, cu pondere mai mare în cazul organizațiilor de economie socială (11% din totalul organizațiilor)* oferă servicii de mediere a muncii în vederea integrării lucrătorilor cu handicap pe piața liberă a muncii, 10% din totalul organizațiilor raportând cazuri de persoane cu handicap angajate în unitate și care ulterior și-au găsit un loc de muncă pe piața muncii.

Tendința crescătoare a nivelului angajării este întărită de percepția, în general optimistă a managerilor unităților protejate în ceea ce privește evoluția numărului de angajați în 2013; astfel, un procent de 46% din totalul respondenților este de părere că numărul angajaților va crește în 2013, în vreme ce 48% consideră că nivelul angajării va rămâne constant; ponderea percepțiilor

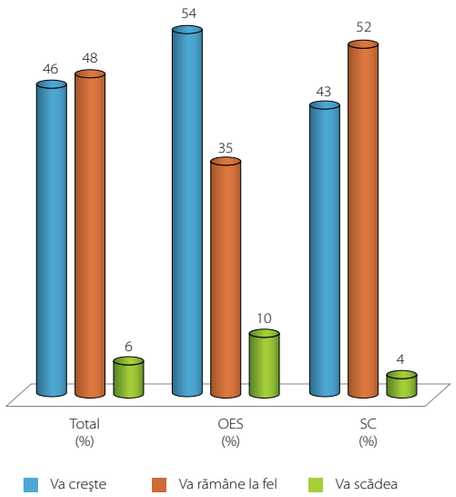
optimiste (nivelul angajării va creşte) sau pesimiste (nivelul angajării va scădea) înregistrează valori relativ mai ridicate în cazul organizaţiilor de economie socială comparativ cu cele aparţinând sectorului comercial.

Tabel 10: Percepţii ale managementului unităţilor protejate privind evoluţia numărului de angajaţi şi a volumului activităţilor

	Cum vă aşteptaţi să evolueze numărul de angajaţi în următorul an?			Cum vă aşteptaţi sa evolueze volumul activităţii în următorul an?		
	Total(%)	OES(%)	SC(%)	Total(%)	OES(%)	SC(%)
Va creşte	46	54	43	53	59	51
Va rămâne la fel	48	35	52	35	29	37
Va scădea	6	10	4	12	12	13

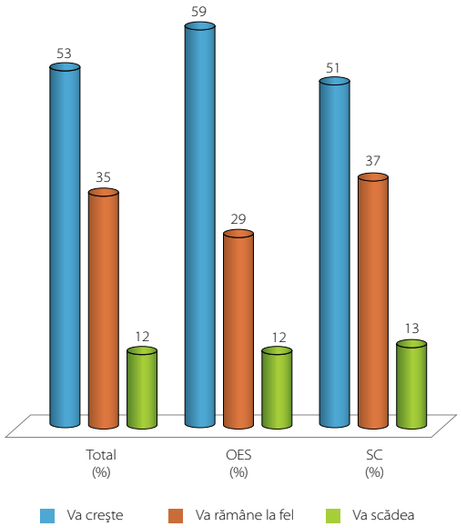
Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012.

Grafic 14: Cum vă aşteptaţi să evolueze numărul de angajaţi în următorul an? (%)



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 15: Cum vă aşteptaţi sa evolueze volumul activităţii în urmatorul an?(%)



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Creşterea numărului de angajaţi este în general corelată puternic cu nivelul de activitate al unei organizaţii; în această privinţă, 89% din totalul respondenţilor consideră că volumul de activitate al unităţii protejate va creşte (53% din totalul respondenţilor) sau va rămâne acelaşi (35%) în 2013 faţă de 2012.

Pe de altă parte, datele de cercetare calitativă indică faptul că extinderea volumului de activităţi este influenţată în principal de nivelul vânzărilor către societăţile comerciale cu peste 50 angajaţi, fapt confirmat parţial şi în cazul cercetării cantitative unde 57% din total respondenţi consideră că foarte important acest factor în influenţarea pozitivă a nivelului de angajare.

În opinia managerilor de unităţi protejate, alţi *factori ce pot influenţa nivelul angajării* vizează acordarea de subvenţii pentru locurile de muncă create pentru persoanele cu dizabilităţi (51% din total consideră acest factor ca fiind foarte important), un control mai strict al unităţilor protejate de către autorităţi (43%) şi nu în ultimul rând introducerea de clauze sociale în cadrul proceselor de achiziţie publică.

Tabel 11: Factori ce influenţează nivelul de angajare în unităţile protejate.

În opinia dvs., care dintre următorii factori pot influenţa nivelul de angajare în cadrul unei unităţi protejate? (Foarte Important %)	Total (%)	OES(%)	SC(%)
Nivelul vânzărilor către societăţi comerciale	57	62	55
Subvenţionarea (parţială sau totală) a locurilor de muncă pentru persoanele cu handicap	51	59	48
Control strict al unităţilor protejate de către autorităţi	43	45	43
Procedee de achiziţie publică ce includ discriminări pozitive pentru unităţi protejate	40	43	39
Creşterea capacităţii manageriale a unităţii protejate	31	38	28

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Unităţile protejate angajează un număr redus de persoane ce îşi desfăşoară activitatea la domiciliu; doar 14% din totalul organizaţiilor angajează în medie doar două persoane ce-şi desfăşoară activitatea la domiciliu în cazul asociaţiilor şi fundaţiilor şi doar o singură persoană în ceea ce priveşte societăţile comerciale.

Numărul persoanelor cu dizabilităţi anagajate la domiciliu reprezintă aproximativ 5% din totalul angajaţilor, persoane cu dizabilităţi din cadrul unităţilor protejate, această posibilitate de angajare nefiind pe deplin valorificată de către unităţile protejate indiferent de forma juridică a acestora.

Persoanele cu dizabilităţi angajate în unităţi protejate sunt încadrate în principal în categoria de de handicap accentuat (42,7% din total persoane cu dizabilităţi angajate), handicap mediu (28,2% din total), urmate în proporţii aproximativ egale de categoria de handicap grav (15,7%) şi uşor (13,4%).

Ponderi relativ mari ale categoriilor de handicap accentuat şi grav se regăsesc în cadrul organizaţiilor economiei sociale, 49,4% persoane cu handicap accentuat angajate în asociaţii şi fundaţii comparativ cu doar 37,9% în societăţi comerciale şi 19,9% persoane cu handicap grav în asociaţii şi fundaţii comparativ cu 12,7% în societăţi comerciale.

În cadrul unităţilor protejate sunt angajate în principal persoane cu handicap fizic (37% din totalul persoanelor cu dizabilităţi angajate în unităţi protejate), auditiv (18,6%) şi vizual (14,2%), ponderi mai reduse înregistrându-se în categoriile de handicap mintal, somatic, psihic şi HIV.

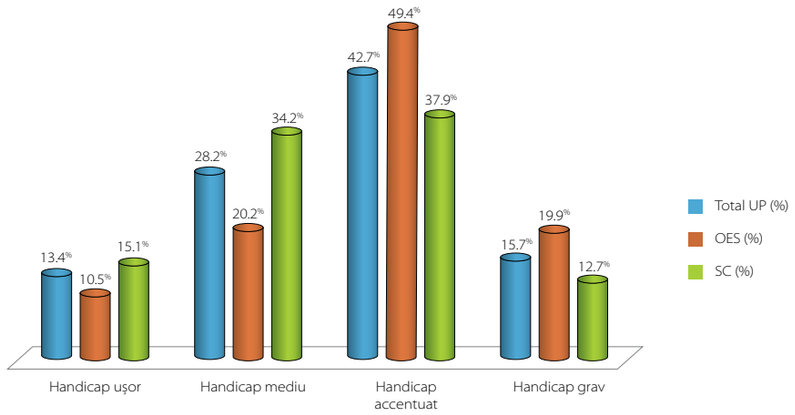
Tabel 12: Distribuția persoanelor angajate în UP pe grupe de handicap

Dintre persoanele cu handicap anagajate la momentul actual în cadrul unității protejate, precizați câte dintre acestea se regăsesc în urmatoarele categorii?	Total UP (%)	AF (%)	SC (%)
Handicap ușor	13.4%	10.5%	15.1%
Handicap mediu	28.2%	20.2%	34.2%
Handicap accentuat	42.7%	49.4%	37.9%
Handicap grav	15.7%	19.9%	12.7%
	100.0%	100.0%	100.0%

	Total UP (%)	AF (%)	SC (%)
Fizic	36.9%	32.1%	40.2%
Somatic	6.9%	6.7%	7.0%
Auditiv	18.6%	13.6%	22.1%
Vizual	14.2%	14.9%	13.7%
Mintal	8.0%	9.6%	6.9%
Psihic	5.6%	7.7%	4.1%
HIV	4.1%	9.5%	0.3%
Boli rare	1.7%	1.3%	1.9%
Asociat	4.0%	4.6%	3.6%

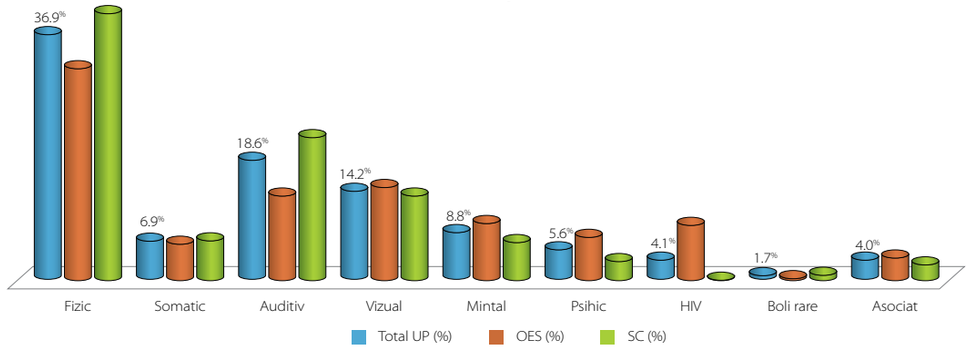
Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 16: Distribuția persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate pe categorii de handicap (I)



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 17: Distribuția persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate pe categorii de handicap (II)



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Datele de cercetare nu indică diferențe semnificative între organizațiile de economie socială și cele aparținând sectorului privat, de afaceri în ceea ce privește categoriile ocupaționale în care sunt încadrate persoanele cu handicap din unitățile protejate.

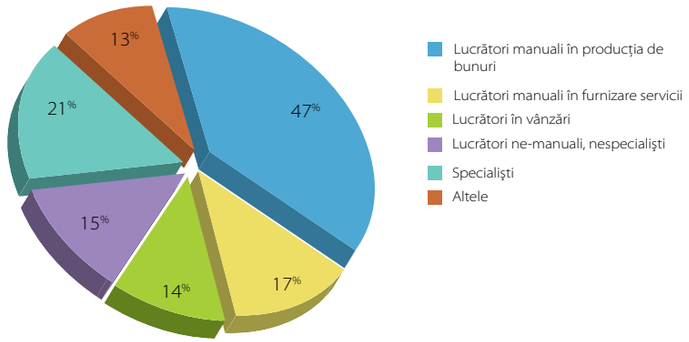
Cea mai frecventă categorie ocupațională este cea de lucrător manual în producția de bunuri (ambalatori, tâmplărie etc.), 47% din total angajați, urmată de cea specialiști (contabili) (21%), de lucrător manual în furnizare servicii (masaj etc.), (17%), lucrător în vânzări, lucrător ne-manual nespecialiști (operatori introducere date etc.).

Tabel 13: Categorii ocupaționale ale persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate

În ce categorii ocupaționale sunt încadrați angajații, persoane cu handicap din unitatea protejată	Total(%)	OES(%)	SC(%)
Lucrători manuali în producția de bunuri	47	46	47
Lucrători manuali în furnizare servicii (masaj etc.)	17	16	18
Lucrători în vânzări	14	34	6
Lucrători ne-manuali, nespecialiști	15	19	14
Specialiști	21	19	22
Altele	13	24	9

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 18: Distribuția anagajaților, persoane cu dizabilități pe categorii ocupaționale (%)



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

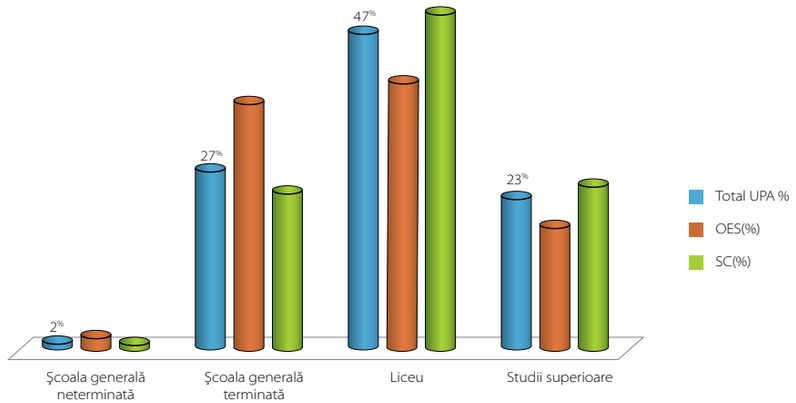
În ceea ce privește nivelul de educație al persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate, 23% au absolvit studii superioare, 47% studii liceale și 27% școala generală.

Tabel 14: Distribuția persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate dupa nivel educație

Care sunt proporțiile aproximative ale angajaților care dețin următoarele niveluri de educație	Total UP (%)	OES (%)	SC (%)
Persoane cu handicap			
Școala generală neterminată	2	3	2
Școala generală terminată	27	37	24
Liceu	47	40	50
Studii superioare	23	19	25

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 19: Distribuția persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate după nivel de educație (%)



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Unitățile protejate au un puternic caracter local, în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități, 94% din total persoane angajate locuind în localitatea sau județul în care își are sediul unitatea protejată, ceea ce indică o lipsă severă de oportunități pentru cei localizați în orașe/județe cu incidență redusă de unități protejate sau care nu dispun de nicio astfel de formă organizațională, precum Călărași și Giurgiu.

Tabel 15: Distribuția angajaților, persoane cu dizabilități dupa mediul de rezidență

Angajații UPA, persoane cu handicap, locuiesc	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Numai în localitatea în care își are sediul UPA	74	64	78
În mai multe localități din județ	20	24	18
În mai multe județe	6	11	4

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Angajarea persoanelor cu dizabilități în unități protejate este influențată în mod direct de oferta de muncă a acestui segment de populație, 59% din total angajatori luând în considerare cererile directe de locuri de muncă din partea persoanelor cu handicap atunci când intenționează să facă angajări.

Angajatorii unități protejate au în vedere totodată și în proporții egale cererile de locuri de muncă adresate prin diverse canale: recomandări din partea ANPH județene, prieteni, cunoștințe, recomandări venite de la ceilalți angajați sau din partea altor organizații partenere, furnizori sau clienți.

Tabel 16: Factori ce influențează angajarea persoanelor cu handicap

Ce factori luați în considerare atunci când faceți angajări de persoane cu handicap? Într-o foarte mare măsură(%)	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Cereri directe din partea persoanelor cu handicap	59	67	56
Recomandări de la ANPH	28	26	29
Recomandări de la prieteni, cunoștințe	26	24	27
Recomandări de la ceilalți angajați	26	23	27
Recomandări de la alte organizații partenere, furnizori, clienți	20	20	20

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

În opinia managerilor unităților protejate, un nivel ridicat al calității muncii este influențat de securitatea locului de muncă (70% din total respondenți consideră foarte important acest factor), asigurarea unui "salariu decent" pentru toți angajații (61%), oportunități egale între bărbati și femei în ceea ce privește salarizarea (50%), relații pozitive de muncă sau oportunități de formare și dezvoltare a carierei.

Tabel 17: Factori ce țin de calitatea ocupării în unitățile protejate

În cazul organizației dvs., cât de importanți sunt următorii factori ce țin de calitatea muncii angajaților în general? Foarte important (%)	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Securitatea locului de muncă	70	79	67
Plata adecvată (asigurarea unui "salariu decent" pentru toți angajații)	61	71	58
Egalitate în ceea ce privește salarizarea (între bărbați și femei)	50	48	51
Oportunități de a avea relații de muncă pozitive	48	54	46
Autonomie individuală la muncă (abilitatea de a-și gestiona propriul volum de muncă)	47	51	45
Furnizarea de formare profesională	35	37	34
Oportunități de dezvoltare a carierei (incluzând tranziția spre structurile de management)	34	39	33
Posibilitatea de a participa în procesul de luare a deciziilor	31	42	27

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

6.5.2 Veniturile unităților protejate

În 2011, unitățile protejate au realizat venituri totale estimate[53] la 248 milioane lei, aproximativ 60 milioane euro, 78 % fiind realizate de către organizațiile – societăți comerciale sau secțiile organizate ca unități protejate din cadrul acestora.

Tabel 18: Veniturile unităților protejate după forma juridică de organizare, 2011, mii lei

	Total UPA			OES			SC		
2011	**Estimat**	**Medie**	**Mediana**	**Estimat**	**Medie**	**Mediana**	**Estimat**	**Medie**	**Mediana**
Venituri totale (mii lei)	248,241	477	83	54,696	424	74	193,545	495	83
Total angajați	3,839	8	4	1,621	12	4	2,218	6	3
Venituri/angajați (mii lei)	65	-	-	34	-	-	87	-	-

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Ponderea ridicată a veniturilor realizate de unitățile protejate – societăți comerciale se datorează în principal numărului ridicat al acestor organizații în totalul acestor forme organizaționale.

Din perspectiva indicatorilor de tendință centrală, cele două forme juridice ale unităților protejate sunt mai degrabă asemănătoare, media și mediana veniturilor societăților comerciale fiind doar cu 17 %, respectiv 12% mai mari decât cele înregistrate în cadrul organizațiilor de economie socială.

Jumătate din totalul societăților comerciale au realizat venituri mai mici de 83 mii lei pe an (aproximativ 20 mii Euro), respectiv jumătate din asociații și fundații au atras venituri mai mici de 74 mii lei anual (17 mii Euro).

[53] Estimat calculat prin înmulțirea mediei de eșantion cu numărul total de unități autorizate la data de 1 august 2012; media eșantionului s-a realizat prin eliminarea a 3 cazuri extreme

Pe de altă parte, la nivelul întregii populatii de unități protejate, societățile comerciale prezintă un raport venituri pe angajați de aproape trei ori mai mare față de cel înregistrat în cazul organizațiilor de economie socială.

După cum se poate observa din tabelul următor, contribuția activităților persoanelor cu dizabilități (nonexclusivă) la veniturile totale ale unităților protejate este de 37% (92 milioane lei), 52% din totalul organizațiilor, având o contribuție a persoanelor cu dizabilități de până în 25% din totalul venituri iar 27% de peste 75%.

Contribuția veniturilor provenite din activități de vânzări, revânzări (intermedieri produse) este de 9% din totalul veniturilor unităților protejate, o pondere mai ridicată înregistrându-se în cazul OES, 18% din totalul veniturilor OES provenind din activități de vânzări, revânzări, intermedieri față de numai 5% în ceea ce privește societățile comerciale; totuși, pentru 78% din totalul OES, ponderea acestui tip de venituri nu depășește 25% din totalul veniturilor realizate.

Tabel 19: Tipuri de venituri realizate în cadrul unităților protejate, 2011, mii lei

	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Ponderea veniturilor provenite din vânzări bunuri sau servicii realizate inclusiv prin propria activitate a angajaților-persoane cu handicap	37	40	37
Ponderea veniturilor provenite din activități de vânzări, revânzări, intermedieri	9	18	5
Ponderea veniturilor provenite din vânzări bunuri sau servicii realizate inclusiv prin propria activitate a angajaților-persoane cu handicap	**Total (%)**	**OES (%)**	**SC (%)**
0-25 %	52	52	52
26-50 %	16	14	17
51-75 %	5	2	5
76-100 %	27	32	26
Ponderea veniturilor provenite din activități de vânzări, revânzări, intermedieri produse	**Total (%)**	**OES (%)**	**SC (%)**
0-25 %	89	78	93
26-50 %	4	3	4
51-75 %	3	4	2
76-100 %	5	14	1

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Veniturile unităților protejate sunt realizate în principal prin vânzări către societăți comerciale (fapt confirmat și pe parcursul efectuării cercetării calitative), în medie, 64% din totalul respondenților indicând societățile comerciale drept principalii clienți ai unității protejate, urmate de vânzările către publicul larg și către instituțiile publice.

Este de remarcat ponderea redusă a organizațiilor neguvernamentale (asociații și fundații) în portofoliul de clienți ai unităților protejate.

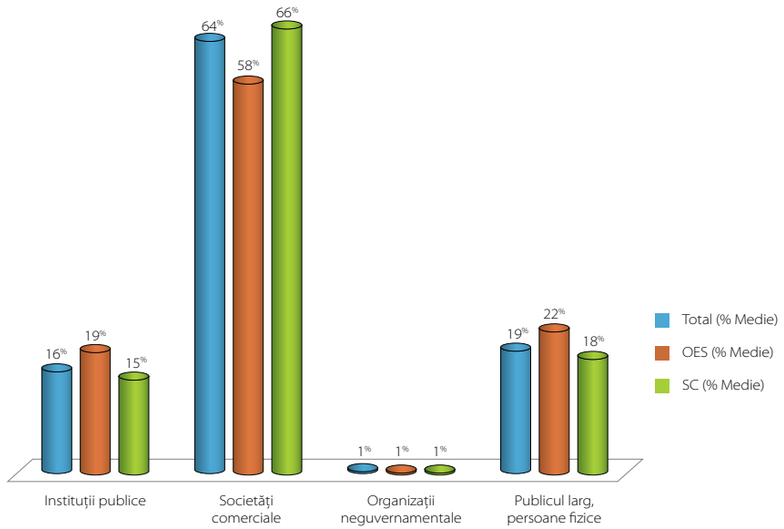
Vânzarile unităților protejate au loc în general către persoane juridice/fizice fie la nivel local/județean (54% din totalul respondenților), fie extins la nivelul mai multor județe (46% din totalul respondenților).

Tabel 20: Principalii clienți ai unităților protejate

Cine sunt clienții principali ai activității economice? (%)			
Precizați ponderea aproximativă deținută de fiecare categorie de clienți în portofoliul total al clienților organizatiei dvs.?	**Total (% Medie)**	**OES (% Medie)**	**SC (% Medie)**
Instituții publice	16	19	15
Societăți comerciale	64	58	66
Organizații neguvernamentale	1	1	1
Publicul larg, persoane fizice	19	22	18

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

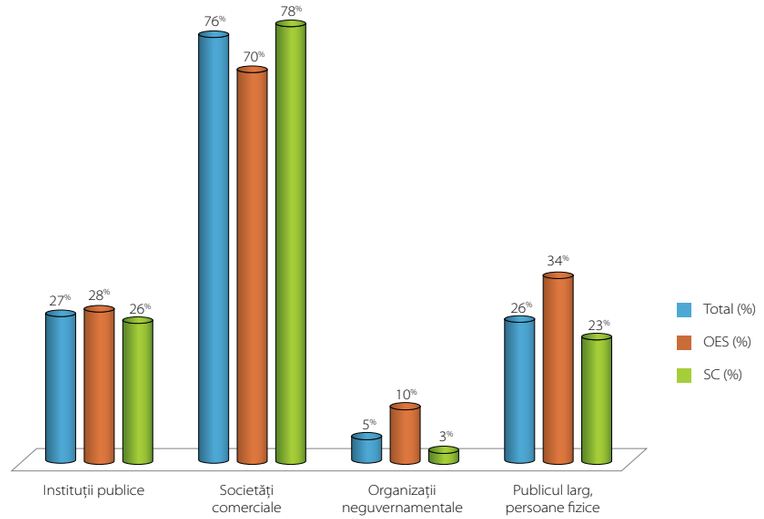
Grafic 20: Principalii clienți ai unităților protejate (%)



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

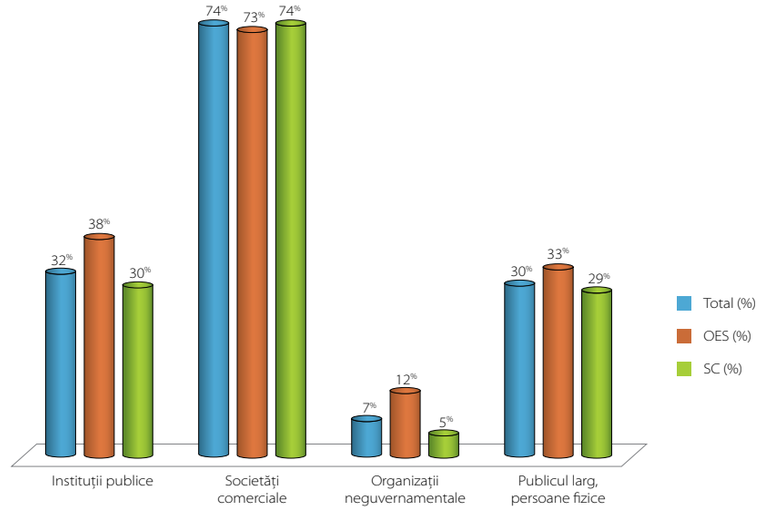
Societățile comerciale, preponderent cele cu peste 50 angajați sunt principalii clienți vizați și în viitor de către managerii unităților protejate, aproape trei pătrimi dintre aceștia așteaptându-se ca ponderea societăților comerciale în portofoliul de clienți să crească în următorii 2 ani, în vreme ce 32% dintre respondenți consideră că instituțiile publice au un potențial de creștere semnificativ.

Grafic 21: Care dintre aceste categorii de clienți au crescut, ca pondere în ultimii 2 ani?



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

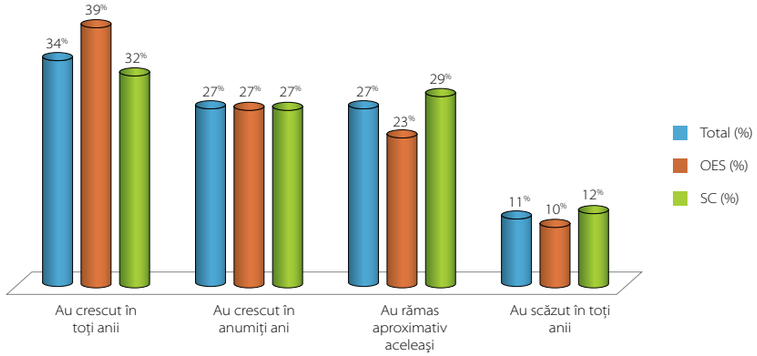
Grafic 22: Care dintre aceste categorii de clienți vă așteptați să crească în următorii 2 ani?



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

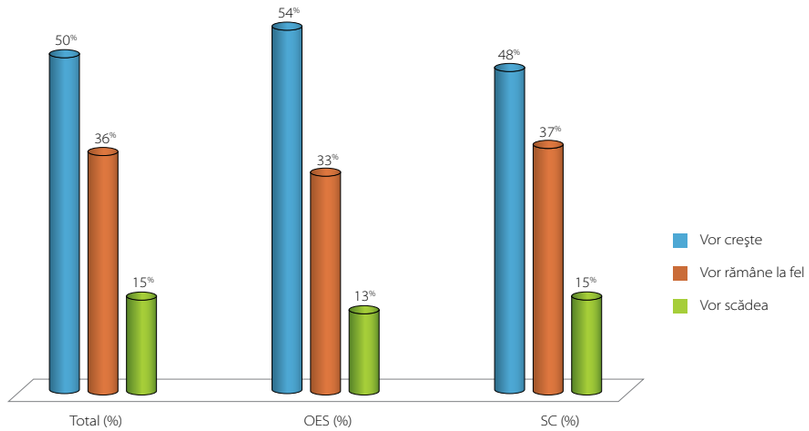
Majoritatea unităților protejate incluse în eșantion a cunoscut creșteri sau cel puțin stagnări ale veniturilor în ultimii doi ani de activitate (2012, 2011), ceea ce indică un grad relativ ridicat de stabilitate ale acestor forme organizaționale, de remarcat mai ales în condițiile economice dificile ale acestor ani; după cum se poate observa în graficele de mai jos, un procent ridicat se așteaptă la creșteri sau cel puțin stagnări și în ceea ce privește veniturilor următorilor doi ani de activitate (2013, 2014).

Grafic 23: În ultimii doi ani, după autorizare, veniturile unității protejate:



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 24: Cum vă așteptați să evolueze veniturile în următorii doi ani?



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Un procent redus de unități protejate a depus cereri de finanțare în cadrul programelor comunitare de finanțare nerambursabilă, 16% din total în calitate de beneficiar, respectiv 9% în calitate de partener; ponderea celor care au contractat finanțări este de 9% în calitate de beneficiar și de 7% in calitate de partener.

Ponderi relativ mai mari se regăsesc în cadrul organizațiilor de economie socială, asociații și fundații, care au depus și contractat proiecte în principal în cadrul Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POSDRU).

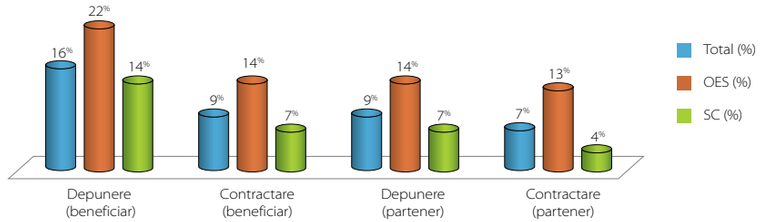
Datele de cercetare indică faptul că un număr de aproximativ 20 de organizații de economie socială ce administrează unități protejate au beneficiat de finanțări nerambursabile și probabil acestea au și cel mai ridicat nivel de angajare al persoanelor cu dizabilități.

Tabel 21: În perioada 2008-2011 ați depus/contractat proiecte de finanțare în cadrul programelor de finanțare nerambursabila ale UE?

În perioada 2008-2011 ați depus/contractat proiecte de finanțare în cadrul programelor de finanțare nerambursabile ale UE?	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Am depus cereri de finanțare (beneficiar)	16	22	14
Am depus cereri de finanțare (partener)	9	14	7
Am contractat proiecte de finanțare (beneficiar)	9	14	7
Am contractat proiecte de finanțare (partener)	7	13	4

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 25 : În perioada 2008-2011 ați depus/contractat proiecte de finanțare în cadrul programelor de finanțare nerambursabilă ale UE?



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Majoritatea unităților protejate a obținut profit sau excedent în toți anii sau în anumiți ani de la autorizare (74% din totalul organizațiilor), ceea ce reprezintă un al doilea indiciu al stabilității acestor organizații.

Nivelul profitului a fost de până la 15% pentru 69% din totalul organizațiilor, un profit de peste 15% fiind raportat doar de 16% din totalul unităților protejate; majoritatea organizațiilor au reinvestit profitul în dezvoltarea activităților economice (77% din totalul organizațiilor ce au realizat profit) sau către alte programe sociale ale organizației, în cazul asociațiilor și fundațiilor (37% din total asociații și fundații care au realizat excedente).

Tabel 22: În ultimii ani (după autorizare) unitatea protejată a obținut excedent/profit?

În ultimii ani (după autorizare) unitatea protejată a obținut excedent/profit?	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Da, în toți anii	46	35	49
Da, în anumiți ani	28	35	26
Nu	27	31	25

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Tabel 23: Care a fost rezultatul financiar-contabil al anului 2011?

Care a fost rezultatul financiar-contabil al anului 2011?	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Un mic profit (3/15%)	52	43	55
Un profit important (peste 15%)	16	14	17
Un deficit semnificativ (sub -15%)	6	8	6
Un mic deficit (-15/-3%)	10	15	8
Aproape nul (±2%)	16	20	14

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Tabel 24: Distribuția profiturilor sau excedentelor

Răspuns multiplu	Total (%)	OES (%)	SC (%)
A fost reinvestit în dezvoltarea activităților economice	77	64	81
A fost capitalizat în depozite sau alte instrumente financiare	4	6	3
A fost distribuit către alte programe sociale ale organizației	11	37	3
A fost distribuit în mod egal între acționari	6	0	8
A fost distribuit între acționari/membri, în funcție de contribuția fiecăruia la capitalul/patrimoniul organizației	8	21	4
A fost donat /acordat ca sprijin financiar membrilor defavorizați sau unor persoane defavorizate din comunitate	4	11	2
Altceva	6	0	7

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Unitățile protejate desfășoară în general activități economice cu caracter continuu, doar 7% din organizații raportând prezența unor activități ocazionale, în principal în domeniul furnizării de servicii.

70% din totalul organizațiilor sunt implicate în furnizarea de servicii, ponderea relativ mare datorându-se în mare parte numărului semnificativ de organizații implicate în activități de revânzări, intermediere produse și nu în activități de producție cu implicare directă a persoanelor cu dizabilități. După cum se poate observa în tabelul de mai jos, doar 30% din totalul unităților protejate sunt concentrate exclusiv pe activități de producție bunuri.

Tabel 25: Distribuția unităților protejate după tipuri de activități economice

În care dintre aceste domenii, UPA derulează activități economice ?	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Activități de producție	30	25	32
Activități de furnizare servicii	48	43	50
Atât activități de producție cât și de furnizare servicii	22	32	18

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Unitățile protejate sunt organizații relativ tinere (mai bine de trei patrimi din totalul organizațiilor existente la mijlocul lui 2012 sunt înființate după 2008), ceea explică numărul relativ mic de angajați și după cum se poate observa din tabelul de mai jos, nivelul relativ redus de departamentalizare internă.

În acest context, trebuie remarcat că doar jumătate din organizații și-au format un departament de vânzări în cadrul căruia lucrează în medie 2 persoane, în vreme ce doar 27% din total unități au în medie o persoană care administrează activități de marketing; practic datorită dimensiunii mici a organizațiilor, majoritatea funcțiilor de management sunt îndeplinite de către o singură persoană.

Tabel 26: Departamentalizarea internă a unităților protejate

În cadrul UPA dvs. există următoarele departamente?	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Marketing	27	35	24
Vânzări	49	66	43
Resurse umane	29	45	23
Contabilitate	55	66	51

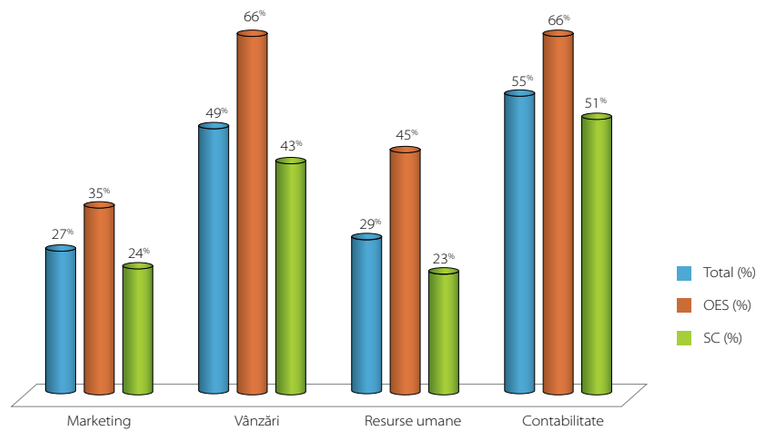
Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Tabel 27: Număr mediu de angajați pe tip de departament

Câte persoane lucrează în cadrul următoarelor departamente?	Total (Medie)	OES (Medie)	SC (Medie)
Marketing	1	1	1
Vânzări	2	2	2
Resurse umane	1	1	1
Contabilitate	1	2	1

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 26: Organizarea internă în cadrul unităților protejate; Există următoarele departamente (%)?



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

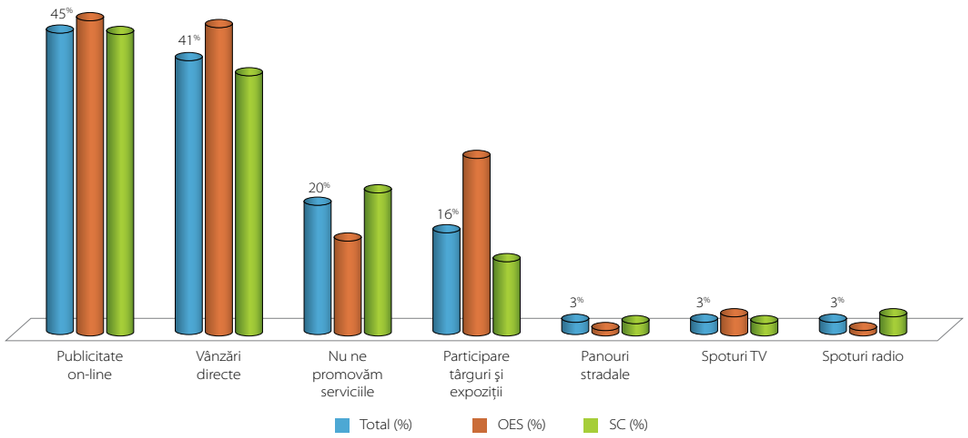
Numărul redus de persoane ce lucrează în activități de marketing explică și tipurile de promovare adoptate în cadrul unităților protejate, principalele modalități de promovare a serviciilor realizându-se prin publicitate on-line (45 % din totalul organizațiilor), vânzari directe (41% din total) sau participare la târguri și expoziții (16% din total respondenți); aceste modalități de promovare sunt dealtfel și cele mai eficiente mijloace de promovare a noilor inițiative antreprenoriale sau a firmelor tinere în general.

Tabel 28: Distribuția unităților după modalitatea de promovare adoptată

Care este modalitatea prin care vă faceți cunoscute produsele/ serviciile?	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Spoturi TV	3	4	3
Spoturi radio	3	2	4
Vânzări directe	41	46	39
Panouri stradale	3	2	3
Publicitate on-line pe site propriu/alte site-uri	45	47	45
Participare târguri și expoziții, alte evenimente	16	27	12
Alta	10	11	10
Nu ne promovăm serviciile în niciun fel	20	15	22

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Grafic 27: Distribuția unităților dupa modalitatea de promovare adoptată



Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Nevoile de dezvoltare ale unităților protejate sunt variate, în opinia managerilor cele mai importante constând în: sprijin financiar inițial sau operațional, asistență tehnică pentru realizarea de proiecte cu finanțare nerambursabilă și formare profesionala pentru angajați.

Un număr relativ redus de manageri acordă importanță comunicării și inter-relaționării cu unități similare, ceea ce explică parțial gradul redus de dezvoltare a rețelelor sau desfășurarea de proiecte în parteneriat.

Tabel 29: Nevoi de dezvoltare ale unităților protejate

Cât de importante sunt următoarele aspecte în dezvoltarea activității economice a organizației dvs.?			
Foarte Important (%)	**Total (%)**	**OES (%)**	**SC (%)**
Sprijin financiar pentru dezvoltarea de planuri de afaceri, planuri de marketing	40	41	40
Sprijin financiar (capital de lucru, operațional) atunci când e nevoie	40	42	40
Asistență tehnică pentru realizarea de proiecte cu finanțare nerambursabilă	37	36	38
Instruire pentru angajați	35	34	35
Asistență tehnică pentru dezvoltarea de planuri de afaceri, planuri de marketing	29	34	28
Comunicare între organizații similare	25	32	22

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Unitățile protejate sunt obligate să întocmească anual rapoarte de activitate; în această privință, 88% din managerii intervievați au declarat realizarea unui astfel de raport în fiecare an de la înființare în vreme ce doar 73% au și făcut publice aceste rapoarte de activitate.

Tabel 30: Realizarea de rapoarte de activitate de către unitățile protejate

Organizația dvs. a întocmit un raport de activitate?	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Da, în toți anii de la înființare	88	90	88
Da, doar în anumiți ani de activitate	5	5	6
Nu	6	5	6
Organizația dvs. a făcut publice rapoartele de activitate?	**Total (%)**	**OES (%)**	**SC (%)**
Da, în toți anii de la înființare	73	78	71
Da, doar în anumiți ani de activitate	3	3	3
Nu	24	19	26

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Managerii unităților protejate sunt în general satisfăcuți de calitatea relației dintre organizație și autoritățile publice locale sau naționale, peste trei pătrimi exprimându-și satisfacția în mare sau oarecare măsură față de aceste relații; pe de altă parte aproape jumătate dintre manageri consideră că nu pot influența în niciun fel deciziile pe care aceste autorități le iau.

Tabel 31: Gradul de satisfacție a unităților protejate în relația cu autoritățile publice

În ce măsură sunteți satisfăcut de relația organizației dvs. cu următoarele autorități publice	În Mare Măsură	Oarecare Măsură	Deloc	Niciun fel de relații
Naționale	16	59	10	15
Județene	25	52	6	16
Locale	26	60	4	9

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Jumătate din totalul managerilor intervievați în cadrul cercetării cantitative consideră că activitățile desfășurate de unitățile protejate au o importanță mare și foarte mare în cadrul comunităților locale din care fac parte, managerii organizațiilor de economie socială exprimându-și mai intens această opinie comparativ cu managerii de unități protejate din cadrul societăților comerciale.

Tabel 32: Cum apreciați importanța activității organizației dvs. pentru nevoile comunității locale din care face parte?

Cum apreciați importanța activității organizației dvs. pentru nevoile comunității locale din care face parte?	Total (%)	OES (%)	SC (%)
Niciuna	7	2	8
Mică	44	37	46
Mare	39	40	38
Foarte Mare	11	20	7

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

6.5.3 Date de sondaj ce privesc exclusiv unitățile protejate, organizații de economie socială

În august 2012, formele juridice încadrabile în categoria economiei sociale, constituiau 23% din totalul unităților protejate, majoritatea asociații (74% din totalul unităților protejate aparținând economiei sociale), cooperative și fundații.

Asociațiile ce operează unități protejate, ca secții sau ca unități de sine stătătoare cuprind un număr estimat de aproximativ 5000 membri, media pe organizație fiind de 53 membri iar mediana de 7 membri (jumătate din totalul asociațiilor având până la 7 membri).

Aproape două treimi din asociații au printre membri persoane cu handicap (fizic, sensorial, psihic etc.); pentru majoritatea organizațiilor, o parte din membri îi regăsim în cadrul persoanlului angajat, în 92% din total unități.

Tabel 33: Categorii de membri în asociații, unități protejate

Membrii asociației sunt…… %	%
Salariați ai organizației, toți	22
O parte salariați ai organizației	70
Niciunul salariat al organizației	8

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Tabel 34: Categorii de membri în unități protejate - asociații

Printre membrii asociației dvs. sunt…. (%)	%
Persoane cu handicap (fizic, senzorial, psihic etc.)	63
Tineri (15-24 ani)	26
Pensionari	17
Persoane de etnie romă	11
Șomeri	8

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

Mai bine de două treimi din totalul asociațiilor cu unități protejate (69% din totalul asociațiilor) sunt deschise primirii de noi membri, principala condiționare fiind apartenența la categoria persoanelor cu handicap (58% din total) sau recomandarea din partea unui membru existent (8%); o treime din asociații (34%) nu impune condiții în cazul primirii de noi membri.

Deși majoritatea organizațiilor sunt deschise primirii de noi membri și intenționează ca în viitorul apropiat să-și mărească numărul de membri, evoluția indicatorilor de tendință indică mai degrabă o tendință descrescătoare, media numărului de membri în decembrie 2012 scăzând cu 40% față de cea înregistrată în 2010, probabil datorită noilor organizații ce prezintă de regulă un număr redus de membri.

Majoritatea organizațiilor de economie socială ce administrează unități protejate apelează în mod curent la sprijinul oferit de voluntari (75% din total); în medie, organizațiile raportează sprijinul a 15 voluntari cu activitate regulată (cel puțin 8 ore de lucru pe lună timp de cel puțin 6 luni), în creștere cu + 37% față de 2011. Mai bine de două treimi din totalul organizațiilor ce apelează la voluntari consideră suficient sau peste necesar numărul acestora, în vreme ce 31% din total îl consideră insuficient.

În cazul asociațiilor, cea mai importantă instanță de conducere este asigurată de către adunarea generală a membrilor, aceasta întrunindu-se în medie de două ori pe an; consiliul de administrație (consiliul director) al asociațiilor și fundațiilor cu unități protejate are în medie trei membri și se întrunește în medie de cinci ori pe an. În componența sa se regăsesc în principal membri ai organizației, angajați, voluntari și beneficiari ai serviciilor furnizate și mai puțin sau deloc reprezentanți ai autorităților publice sau mediului de afaceri.

Doar 38% din totalul managerilor intervievați au cunoștință despre existența unor rețele, federații sau uniuni de organizații în domeniul unităților protejate, 31% din totalul organizațiilor având și calitatea de membru în cadrul unor astfel de rețele ce au drept principal rol informarea organizațiilor membre

și reprezentarea în fața organismelor de stat, 71% apreciind apartenența la o astfel de rețea ca fiind satisfăcătoare.

Tabel 35: Funcții ale rețelelor de unități protejate (% din totalul organizațiilor ce fac parte dintr-o rețea)

În ce constă activitatea acestei rețele? (%)	%
Informarea organizațiilor membre	77
Reprezentare în fața organismelor de stat	69
Sprijin pentru elaborarea unor reglementări privind activitatea organizațiilor	55
Elaborarea și desfășurarea unor proiecte comune	52
Asistență pentru obținerea de finanțări	38
Instruirea personalului organizațiilor membre	31
Supravegherea și controlul activității organizațiilor membre	8

Sursa: Anchetă „Prometeus", noiembrie – decembrie 2012

6.5.4 Principalele rezultate de cercetare de tip calitativ

Rezultatele cercetării de tip calitativ au relevat existența unor modele de operare și comportamente organizaționale diferite în funcție de forma juridică a organizației, tipul de motivație ce a stat la baza înființării unității protejate, paleta de servicii oferite, tipologia clienților și a surselor de finanțare.

Organizațiile de economie socială ce au înregistrate unități protejate de sine stătătoare sau secții în cadrul acestora, în principal asociații, sunt orientate prioritar către realizarea misiunii sociale, integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități, în vreme ce societățile comerciale, unități protejate acordă o atenție mai degrabă aspectelor economice, opțiunea de a înființa o unitate protejată fiind motivată uneori de avantajele economice derivate din beneficiile autorizării ca unitate protejată.

De altfel, auto-identificarea unităților protejate ca parte a economiei sociale este întâlnită mai ales (dar nu exclusiv) la nivelul unităților organizate în formele juridice de asociații și fundații.

Unitățile protejate își selectează clienții în funcție de natura activității, mărimea organizației și experiențele anterioare cu anumite tipuri de clienți.

Principalii clienți ai unităților protejate sunt persoanele juridice cu peste 50 de angajați, în special societățile comerciale, care achiziționează produse sau servicii în suma echivalentă taxelor datorate statului derivate din neangajarea procentului de 4% al sistemului de cotă impus de legea 448/2007.

Discuțiile semi-deschise din cadrul focus-grupurilor sau a interviurilor personalizate au relevat existența a trei modele operaționale de unități protejate și anume:

Modelul organizațiilor de economie socială cu activitate intensă de integrare

Unitățile protejate ce se încadrează în acest model, asociații, fundații și cooperative au un nivel ridicat de angajare a persoanelor cu dizabilități (de regula peste 7 angajați) și urmăresc să extindă pe cât posibil numărul acestora.

Acest tip de unitate protejată are un grad ridicat de diversificare a activităților (atât producție proprie cât și vânzări de produse/servicii care nu sunt realizate prin activitatea persoanelor cu handicap).

Unitățile protejate sunt interesate în a accesa orice tip de facilitate fiscală sau sursă de finanțare posibilă din bugetele publice locale sau centrale sau orice alt tip de finanțare privată pentru a-și asigura fluxul de numerar necesar dezvoltării activităților și pentru a suplini nivelul relativ scăzut de productivitate al lucrătorilor.

Organizațiile cu activitate amplă de angajare sunt principalii beneficiari de fonduri comunitare nerambursabile, numărul acestora fiind relativ mic (cel mult 20 organizații ce operează unități protejate au contractat proiecte de finanțare prin POSDRU 2007-20013).

Organizațiile subsumate acestui model solicită scutiri de impozite pe profitul reinvestit și subvenții pentru a compensa capacitatea de muncă redusă și implicit a salariilor angajaților, sunt procupate de modul în care sunt utilizate fondurile colectate prin sistemul de cotă impus de Legea 448, în sensul redistribuirii acestora către dezvoltarea întreprinderilor de inserție.

Trebuie remarcat că, oarecum surprinzător, în cazul unităților protejate, cu cât crește nivelul de angajare și volumul de activitate cu atât pare că sustenabilitatea organizației nu poate fi asigurată exclusiv prin mecanisme de piața.

Pe langă furnizarea propriu zisă de locuri de muncă, asociațiile și fundațiile cu activitate semnificativă de integrare pun la dispoziția angajaților o serie de servicii complementare gratuite: cursuri de calificare, consiliere psihologică sau juridică, servicii de recuperare, kinetoterapie, servicii de transport și chiar finanțează total sau parțial anumite intervenții medicale pentru angajații cu dizabilități (operații, proteze ortopedice etc.).

Totodată, doar în cazul acestor organizații reperăm cazuri de persoane angajate care ulterior și-au găsit un loc de muncă pe piața muncii, din afara unităților protejate.

Modelul organizațiilor de economie socială cu activitate redusă de integrare

Aceste unități protejate desfășoară fie exclusiv activități de vânzări de produse și servicii care nu sunt realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap și țintesc preponderent contracte cu persoane juridice de peste 50 angajați încheiate pe baza legii 448/2006, fie desfășoară activități de producție a unor bunuri și servicii la scară redusă, adeseori cu grad ridcat de specificitate și sunt orientate exclusiv pe atragerea de venituri prin vânzări.

Cele din urmă, organizațiile orientate preponderent către vânzări pe piață sunt întâlnite adesea în mediul urban sofisticat și fac parte din noul val de "întreprinderi sociale", efect mai degrabă al curentului de antreprenoriat social și mai puțin celui subsumat finanțărilor FSE din ultimii ani;

Adesea, în cazul acestor organizații, maximizarea obiectivelor sociale este pe plan secundar față de asigurarea profitabilității afacerii.

Modelul societăților comerciale - unități protejate cu activitate minimă de integrare

Aceste organizații au cel mult până la trei persoane cu handicap angajate, adesea având o singură persoană angajată; în cadul acestor organizații prevalează motivația economică și adeseori funcționează la limita legii ce reglementează activitatea unităților protejate.

Unitățile protejate subsumate acestui model sunt firme mici, cu minim de angajați persoane cu dizabilități, care desfășoară activități de vânzare produse și servicii ce nu sunt realizate prin activități ale persoanelor cu handicap; aceste activități de "intermediere mascată" sunt ilegale deoarece conform legislației în vigoare astfel de activități pot fi realizate doar de către organizațiile aparținând persoanelor cu handicap (asociații și fundații).

Un alt exemplu încadrabil în acest model este constituit din firme cu peste 50 angajați care își înființează secții-unități protejate în vederea vânzării produselor, participarea la licitatii de achiziții publice sau eludării plății taxelor aferente sistemului de cotă impus de legea 448/2006.

Organizațiile care aparțin acestui model operațional își atrag sursele de finanțare exclusiv din vânzări pe piață, au clienți exclusiv persoane juridice, atât societăți comerciale cât și instituții publice și de regulă nu oferă servicii suplimentare (formare, informare, consiliere etc.) persoanelor cu dizabilități anagajate.

În prezent, acest ultim tip de organizații pare a constitui modelul dominant al unităților protejate.

7. Principalele concluzii și recomandări

Economia socială contribuie în mod direct la ocuparea forței de muncă prin angajarea în propriile organizații: asociații, cooperative, fundații și mai recent întreprinderi sociale. În cazul întreprinderilor sociale de inserție, crearea de locuri de muncă pentru persoanele aflate în situații severe de excludere socială reprezintă finalitatea ultimă, rațiunea de a fi a acestor organizații.

În România, organizațiile de economie socială au o orientare pronunțată către furnizarea de servicii (în principal servicii sociale, educație și formare profesională), peste jumătate din locurile create în economia socială aparținând sectorului terțiar; o altă tendință recentă constă în orientarea către servicii adresate grupurilor considerate a avea un risc ridicat de excludere socială, date secundare de cercetare arătând că mai bine de două treimi din organizații sunt implicate, într-o formă sau alta, în furnizarea de servicii dedicate grupurilor de persoane aflate în dificultate.

Organizațiile de economie socială au în medie un număr mic de angajați, nivelul scăzut de angajare putând fi explicat prin faptul că țările în care dezvoltarea economiei sociale este de dată recentă, precum România, tind să aibă organizații relativ tinere și mai mici, comparativ cu țările ce dispun de un grad ridicat de instituționalizare a organizațiilor de economie socială; o altă explicație rezidă în faptul că acestea par a fi încă dependente mai degrabă de finanțările private în forma granturilor, donațiilor, sponsorizărilor ce au de regulă un grad de stabilitate și predictibilitate scăzut, ce nu încurajează un nivel ridicat de angajare.

Analiza preliminară a impactului finanțărilor prin Fondul Social European arată că principalii actori ai politicilor de ocupare și incluziune socială sunt organizațiile de economie socială, în special asociațiile și fundațiile, acestea accesând mai bine de jumătate din proiectele contractate, prin urmare rolul central atribuit economiei sociale în cadrul acestor politici a fost pe deplin îndreptățit. Totuși, finanțările publice de tip grant prin programele operaționale ale fondurilor structurale sunt de regulă inaccesibile organizațiilor de economie socială de mărime mică sau medie care operează la nivel local, datorită lipsei structurale a unor rezerve financiare care să asigurare capitalul de lucru necesar între rambursări.

Datele de cercetare au evidențiat rolul critic al contractării de servicii încheiate cu autoritățile publice locale în consolidarea și dezvoltarea organizațiilor de economie socială și indirect în creșterea ocupării forței de muncă în cadrul acestora.

Creșterea volumului serviciilor oferite de către furnizorii privați din economia socială prin contracte încheiate cu autoritățile publice sau atragerea unor venituri stabile, predictibile și cu potențial de creștere, influențează în mod semnificativ nivelul de angajare și stabilizare a forței de muncă în organizațiile de economie socială; în acest context, organizațiile intervievate în cadrul acestui proiect de cercetare recomanadă punerea în practică a finanțărilor publice către organizațiile de economie

socială prin mecanisme integrate de tipul contractare/subvenții/clauze sociale în contracte de achiziție publică.

Integrarea pe piața muncii a persoanelor vulnerabile la excludere de pe piața muncii este în prezent cea mai vizibilă componentă a economiei sociale, mai ales în cazul celei mai noi forme conceptuale și juridice ale acesteia, cea a întreprinderii sociale și a sub-componentei sale, întreprinderea socială de inserție.

În România, Unitățile Protejate, organizații cu un rol explicit în integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități sunt singurele forme organizaționale apropiate modelului întreprinderilor sociale de inserție.

Cum cadrul legal al unităților protejate nu face nicio referire la principiile constitutive ale economiei sociale (management participativ, conducere democratică, restricții în distribuirea profiturilor către acționari etc.), asumăm că doar unitățile protejate organizate în formele tradiționale ale economiei sociale: asociații, fundații, cooperative pot fi asimilate domeniului întreprinderilor sociale (de inserție) sau în cel mai larg al economiei sociale.

Cercetarea de față evidențiază că tocmai absența adoptării acestor principii de funcționare ale economiei sociale a dat naștere unor comportamente oportuniste din partea unui segment important de unități protejate, preponderent aparținând sectorului comercial.

Principala măsură de politică publică ce încurajează activitatea unităților protejate vizează posibilitatea de a încheia prin intermediul sistemului de cotă prevăzut de legea 448/2006, contracte "rezervate" cu societăți comerciale sau instituții publice cu peste 50 angajați; această măsură constituie în același timp un avantaj competitiv acordat unităților protejate dar și un dezavantaj datorită comportamentelor oportuniste pe care le generează și care sunt detaliate în cadrul acestui raport.

La sfârșitul anului 2012, unitățile protejate angajau un număr de aproximativ 4600 persoane, din care aproximativ 2000 sunt persoane cu dizabilități, ceea ce reprezintă 42% din totalul persoanelor angajate în cadrul acestui tip de organizații, medie apropiată la nivelul întregului sector de cerința legală ce prevede că o treime din personal să fie alcătuit din persoane cu dizabilități.

Unitățile protejate aparținând de organizațiile de economie socială au în medie un nivel de angajare mai ridicat comparativ cu societățile comerciale în condițiile în care, din perspectiva indicatorilor de tendință centrală, cele două forme juridice ale unităților protejate sunt mai degrabă asemănătoare în ceeea ce privește veniturile raportate.

Rezultatele cercetării au evidențiat existența unor modele de operare și comportamente organizaționale diferite ale unităților protejate în funcție de forma juridică a organizației, tipul de motivație ce a stat la baza înființării unității protejate, paleta de servicii oferite, tipologia clienților și a surselor de finanțare.

Din punct de vedere al frecvenței de apariție, modelul predominant pare a fi cel al societăților comerciale cu activitate minimă de integrare, organizații cu unul până la trei persoane angajate, adesea cu o singură persoană angajată, în care prevalează motivația economică și care adeseori funcționează la limita legii ce reglementează funcționarea acestor forme organizaționale.

Cel mai reprezentativ tip de unitate protejată aparținând economiei sociale îl constituie organizațiile cu activitate intensă de integrare; unitățile protejate ce se încadrează în acest model, cooperative, asociații și fundații, au un nivel ridicat de angajare (de regulă peste media de angajare de 7 persoane cu dizabilități) și urmăresc să extindă pe cât posibil numărul acestora.

Aceste tipuri de unități protejate au un grad ridicat de diversificare a activităților și sunt interesate în a accesa orice tip de facilitate fiscală sau sursă de finanțare posibilă din bugetele publice locale sau centrale sau orice alt tip de finanțare privată pentru a-și dezvolta activitățile și pentru a suplini nivelul relativ scăzut de productivitate al lucrătorilor.

Rezultatele cercetării au permis identificarea principalilor factori ce afectează sustenabilitatea financiară și economică a unității protejate și corespunzător nivelul de angajare din cadrul acestora și anume:

Cererea pentru servicii/ produse din partea companiilor și Instituțiilor publice cu peste 50 angajați constituie principalul factor ce poate determina în prezent creșterea volumului de activitate și nivelul angajării persoanelor cu handicap.

În acest sens reprezentanții unităților protejate au evidențiat necesitatea stimulării firmelor de a colabora cu unitățile protejate, crearea unor *nișe de piață / contracte exclusive* pentru a atenua efectele mediului concurențial asupra vânzărilor (produsele, serviciile lor nu pot fi vândute la prețuri competitive raportat la prețurile mai mici ale concurenței) sau dezvoltarea unor mecanisme diversificate în vederea susținerii interesului publicului pentru produsele/serviciile furnizate de către acestea.

Companiile cu peste 50 de angajați care încheie contracte de colaboare cu unitățile protejate sunt scutite de contribuția la fondul de handicap instituit de legea 448/2006. Această măsură de politică publică reprezintă principalul avantaj al unităților protejate, prin aceasta încurajându-se achiziționarea de bunuri și servicii în cuantumul taxelor prevăzute de sistemul de cotă.

Cu toate acestea, această nișă de piață rezervată unităților protejate nu este pe deplin exploatată, datorită necunoașterii de către companii a facilităților oferite de legea 448/2006 sau reticenței acestora de a achiziționa produsele unităților datorită prețurilor, uneori, necompetitive ale acestora.

În acest context recomandăm crerea unor mecanisme prin care instituțiile publice să acorde prioritate unităților protejate cu nivel de integrare ridicat atunci când participă la procesele de achiziții publice în dauna unităților cu nivel minim de angajare.

D*iversificarea surselor de finanțare reprezintă* o condiție aproape indispensabilă pentru asigurarea sustenabilității și creșterii angajării în cazul unităților protejate administrate de organizațiile de economie socială.

Necesitatea subvențiilor directe (în completarea salariului persoanei cu dizabilități angajată) sau indirecte (pe contribuții) este recomandată susținut de către unitățile protejate cu nivel de angajare relativ mediu și mare; acestea ar trebui acordate pe întreaga perioadă de funcționare a contractului de muncă, diferențiat pe grad de dizabilitate și proporțional cu numărul de locuri de muncă create.

În opinia liderilor unităților protejate, subvențiile pot compensa capacitatea redusă de muncă a angajaților datorată unor cauze obiective, pot atenua efectele producției de serie mică, costurile și timpul ridicat necesar instruirii persoanelor cu dizabilități, gradul redus de adapatabilitate a acestora

la nevoile în continuă schimbare ale pieței în condițiile în care ciclul de producție mai îndelungat și costurile de producție mai mari scad nivelul de competitivitate al produselor și serviciilor furnizate de către unitățile protejate.

Nu în ultimul rând, *eliminarea / atenuarea comportamentelor oportuniste* din partea așa-numitelor unități "Fantomă" sau "Fictive", des menționate pe parcursul desfășurării cercetării calitative, și care funcționează ilegal sau la limita legii, reprezintă un alt factor important ce erodează sustenabilitatea unităților protejate cu activitate efectivă de integrare profesioanală a persoanelor cu handicap.

Existența unor astfel de comportamente limitează șansele unităților protejate de a-și vinde produsele și serviciile; acest fenomen poate fi atenuat prin realizarea unui control autentic și strict din partea autorităților responsabile pentru a evalua gradul în care acestea răspund nevoii de integrare profesională a persoanei cu dizabilități.

În acest context, înființarea de *rețele de unități protejate*, cu rol efectiv în creșterea vizibilității unităților cu activități importante de inserție și în promovarea/comunicarea oportunităților, dificultăților și altor aspecte relevante în activitatea lor sau în dezvoltarea de colaborări pe orizontală la care să participe consorții de unități protejate pare a constitui un factor critic în dezvoltarea sustenabilă a unităților protejate.

8. Bibliografie:

- Danièle Demoustier: Analysis of Employment, The Enterprises and Organizations of the Third System: A Strategic Challenge for Employment, CIRIEC, 2000
- Xavier Greffe: The Role of the Social Economy in Local Development, The Social Economy – Building Inclusive Economies, OECD, 2007
- Peter Lloyd: The Social Economy in the New Political Economic Context, The Social Economy – Building Inclusive Economies, OECD, 2007
- Karl Birkhölzer: The Role of Social Enterprise in local economic development Interdisciplinary Research Group Local Economy, Technical University of Berlin, Germany, 2009
- José Luis Monzón Campos, Rafael Chaves Ávila, The Social Economy in the European Union, CIRIEC, 2012
- José Luis Monzón Campos, Rafael Chaves Ávila, Public Policy, The Enterprises and Organizations of the Third System: A Strategic Challenge for Employment, CIRIEC, 2000
- Ștefan Constantinescu: Atlasul Economiei Sociale din România, FDSC, 2011 si 2012
- Kim Alter, Social Enterprise Typology, Virtue Ventures LLC, 2007
- OECD, Job Creation Through the Social Economy and Social Entrepreneurship, 2013
- Janelle A. Kerlin, A Comparative Analysis of the Global Emergence of Social Enterprise, EMES Working Paper, 2006
- Guvernul României, Programul Național de Reforme 2007-2010
- Guvernul Romîniei, Programul Național de Reforme 2010-2013
- Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Documentul cadru de implementare a Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, versiunea 4, 2010
- FDSC, Carta albă a sectorului ONG din România, 2012
- Catherine Davister, Jacques Defourny and Olivier Gregoire : Work integration Social Enterprises in the EU - An Overview of Existing Models, Centre d'Economie Sociale, Universite de Liege, 2004
- INS, Ocuparea persoanelor cu dizabilități, trimestrul II 2011
- Societatea Academică Romăna - Diagnostic: Exclus de pe piața muncii, Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România, 2009

9. Index de tabele

Tabel 1	Angajarea în Economia Socială din UE	Pag. 19
Tabel 2	Evoluția angajării în economie socială pe tipuri de organizații în perioada 2000-2010	Pag. 23
Tabel 3	Repartiția proiectelor contractate pe axa 5, pe tipuri de organizații	Pag. 31
Tabel 4	Repartiția proiectelor contractate pe axa 6, pe tipuri de organizații	Pag. 34
Tabel 5	Indicatori de ocupare pentru pentru persoanele cu dizabilități din România	Pag. 46
Tabel 6	Distribuția regională a UPA	Pag. 51
Tabel 7	Situația angajării în UPA (angajați cu contract pe perioada nedeterminată, decembrie 2012)	Pag. 54
Tabel 8	Evoluția angajării in unitățile protejate incluse în eșantionul de cercetare: 2009-2011	Pag. 55
Tabel 9	Tipuri de servicii furnizate prin intermediul unităților protejate	Pag. 57
Tabel 10	Percepții ale managementului unităților protejate privind evoluția numărului de angajați și a volumului activităților	Pag. 58
Tabel 11	Factori ce influențează nivelul de angajare în unitățile protejate	Pag. 59
Tabel 12	Distribuția persoanelor angajate în UP pe grupe de handicap	Pag. 60
Tabel 13	Categorii ocupaționale ale persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate	Pag. 61
Tabel 14	Distribuția persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate dupa nivel de educație	Pag. 62
Tabel 15	Distribuția angajaților, persoane cu dizabilități după mediul de rezidență	Pag. 63
Tabel 16	Factori ce influențează angajarea persoanelor cu handicap	Pag. 63
Tabel 17	Factori ce țin de calitatea ocupării in unitățile protejate	Pag. 64
Tabel 18	Veniturile unităților protejate după forma juridică de organizare, 2011, mii lei	Pag. 64
Tabel 19	Tipuri de venituri realizate în cadrul unităților protejate, 2011, mii lei	Pag. 65
Tabel 20	Principalii clienți ai unităților protejate	Pag. 66
Tabel 21	Depuneri/ Contractări de proiecte de finanțare în cadrul programelor de finanțare nerambursabila ale UE de către unitățile protejate	Pag. 69
Tabel 22	În ultimii ani (după autorizare) unitatea protejată a obținut excedent/profit?	Pag. 69
Tabel 23	Care a fost rezultatul financiar-contabil al anului 2011?	Pag. 70
Tabel 24	Distribuția profiturilor sau excedentelor	Pag. 70
Tabel 25	Distribuția unităților protejate după tipuri de activități economice	Pag. 70
Tabel 26	Departamentalizarea internă a unităților protejate	Pag. 71
Tabel 27	Număr mediu de angajați pe tip de departament	Pag. 71
Tabel 28	Distribuția unităților după modalitatea de promovare adoptată	Pag. 72
Tabel 29	Nevoi de dezvoltare ale unităților protejate	Pag. 73
Tabel 30	Realizarea de rapoarte de activitate de către unitățile protejate	Pag. 73
Tabel 31	Gradul de satisfacție a unităților protejate în relația cu autoritățile publice	Pag. 74
Tabel 32	Cum apreciați importanța activității organizației dvs. pentru nevoile comunității locale din care face parte?	Pag. 74
Tabel 33	Categorii de membri în asociații, unități protejate	Pag. 75
Tabel 34	Categorii de membri în unități protejate - asociații	Pag. 75
Tabel 35	Funcții ale rețelelor de unități protejate (% din totalul organizațiilor ce fac parte dintr-o rețea)	Pag. 76

10. Index de grafice

Grafic 1	Angajarea în Economia Socială pe tipuri de organizații (2010)	Pag. 21
Grafic 2	Evoluția angajării în economia socială pe tipuri de organizații în perioada 2000-2010	Pag. 22
Grafic 3	Număr și valoare proiecte contractate pe DMI 5.1 pe tipuri de organizații beneficiare	Pag. 32
Grafic 4	Număr și valoare proiecte contractate pe DMI5.2 pe tipuri de organizații beneficiare	Pag. 33
Grafic 5	Proiecte finanțate prin DMI 6.1 pe tipuri de organizații	Pag. 34
Grafic 6	Proiecte finanțate prin DMI 6.2 pe tipuri de organizații	Pag. 35
Grafic 7	Distribuția unităților protejate după forma juridică	Pag. 51
Grafic 8	Distribuția unităților protejate după forma juridică și forma de organizare	Pag. 52
Grafic 9	Situația angajării in unitățile protejate, dec. 2012 (Estimat număr de angajați)	Pag. 53
Grafic 10	Angajarea persoanelor cu dizabilități dupa forma juridică a unității protejate	Pag. 53
Grafic 11	Evoluția angajării în unitățile protejate: 2009-2012	Pag. 55
Grafic 12	Evoluția angajării persoanelor cu handicap pe tipuri de organizații: 2009-2012	Pag. 56
Grafic 13	Tipuri de servicii furnizate prin intermediul unităților protejate	Pag. 57
Grafic 14	Cum vă așteptați să evolueze numărul de angajați în următorul an?	Pag. 58
Grafic 15	Cum vă așteptați sa evolueze volumul activității în următorul an?	Pag. 58
Grafic 16	Distribuția persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate pe categorii de handicap (I)	Pag. 60
Grafic 17	Distribuția persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate pe categorii de handicap (II)	Pag. 61
Grafic 18	Distribuția angajaților, persoane cu dizabilități pe categorii ocupaționale	Pag. 62
Grafic 19	Distribuția persoanelor cu dizabilități angajate în unități protejate după nivel de educație	Pag. 62
Grafic 20	Principalii clienți ai unităților protejate (%)	Pag. 66
Grafic 21	Care dintre aceste categorii de clienți au crescut ca pondere în ultimii 2 ani?	Pag. 67
Grafic 22	Care dintre aceste categorii de clienți vă așteptați să crească în următorii 2 ani ?	Pag. 67
Grafic 23	În ultimii doi ani, după autorizare, veniturile unității protejate….?	Pag. 68
Grafic 24	Cum vă așteptați să evolueze veniturile în următorii doi ani?	Pag. 68
Grafic 25	În perioada 2008-2011 ați depus/contractat proiecte de finanțare în cadrul programelor de finanțare nerambursabilă ale UE?	Pag. 69
Grafic 26	Organizarea interna în cadrul unităților protejate	Pag. 71
Grafic 27	Distribuția unităților după modalitatea de promovare adoptată	Pag. 72

Studiu de caz

Fundația Pentru Voi – Timişoara
Angajarea asistată şi Unitatea Protejată Pentru Voi

1. Fundația Pentru Voi – aspecte generale

- **Forma de organizare – legală, scurt istoric de la constituire, principalele programe, afilieri internaționale**

Fundația „Pentru Voi" a fost înființată în anul 1996 de organizația părinților cu copii cu dizabilități intelectuale „Societatea Română Speranța" şi de organizația olandeză Festog, cu scopul de a oferi servicii sociale comunitare pentru adulții cu dizabilități intelectuale. Încă de la înființare, Fundația „Pentru Voi" s-a structurat ca un factor de răspuns la problematica specifică grupului țintă vizat, adulți cu dizabilități intelectuale, în condițiile în care era singura organizație de acest tip în partea de vest a țării.

Viziunea

„Ne dorim o lume în care persoanele cu dizabilități de dezvoltare să aibă drepturi şi şanse egale, să beneficieze de sprijinul de care au nevoie, să fie respectate, având la bază credința noastră că toate persoanele sunt egale şi ar trebui valorizate, dizabilitatea fiind o problemă ce aparține domeniului drepturilor omului".

Misiunea

Creşterea calității vieții pentru persoanele cu dizabilități de dezvoltare şi familiile acestora.

Filozofia

Incluziunea - bazată pe credința că toți oamenii sunt egali şi trebuie respectați şi valorizați.

Beneficiari

200 de persoane adulte cu dizabilități de dezvoltare şi familiile lor.

Istoricul fundației, principalele programe

- 1996 Înființarea Fundației "Pentru Voi".
- 1997 Deschiderea primului Centru de zi pentru adulți cu dizabilități de dezvoltare din România, ca rezultat al parteneriatului public-privat dintre Fundație, Consiliul Local şi Primăria Municipiului Timişoara.

  În anul 1996, fundația „Pentru Voi" a încheiat o convenție de colaborare cu Inspectoratul de Stat pentru Persoane cu Handicap Timiş, avizată de Secretariatul de Stat pentru Handicapați. Pe baza convenției s-a înființat prin Ordinul nr. 174/19.12.1996 „Centrul de recuperare şi

integrare socio-profesională a persoanelor cu handicap" – primul centru de zi pentru adulți cu dizabilități intelectuale din România. Încă de la înființare, acesta a fost finanțat de către Consiliul Local al Municipiului Timişoara. Anul următor fundația şi-a concentrat resursele pe demararea activităților centrului de zi. Pentru aceasta, în colaborare cu fundația olandeză Festog, prin programul MATRA, au avut loc cursuri de formare cu scopul profesionalizării asistenței persoanelor cu dizabilități, cursuri care vor continua şi în anul 1998.

Inițial au fost 20 de beneficiari, dar, datorită presiunilor din partea familiilor, numărul lor a crescut la 53 până la finele anului.

- ***1999 Inițierea programului de Angajare Asistată.***

  Rezultatele programului de angajare asistată sunt vizibile în anul 2002, când, la sfârşitul anului, 5 angajați ai centrului au fost angajați cu contract de muncă şi normă întreagă, iar 3 cu contract de prestări servicii pe piața liberă.

- 1999 Inaugurarea locuinței protejate DINA (Dezinstituționalizare, Integrare, Normalizare, Acum) sub forma unui apartament, cu grad maxim de protecție: un educator oferă permanent sprijin şi îndrumare beneficiarilor.

- 2000 Inaugurarea locuinței protejate DINU (Dezinstituționalizare, Integrare, Normalizare, Urgent) – într-o localitate de lângă Timişoara, la Săcălaz. Şi această locuință a fost concepută cu un grad maxim de protecție.

- 2003 Inaugurarea locuinței protejate LAURA – un apartament cu 3 camere locuit de trei tinere cu dizabilități intelectuale care provin din instituții. Locuința are un grad moderat de protecție: beneficiarele sunt angajate şi îşi gestionează cu ajutor minim programul zilnic, întreținerea locuinței sau activitățile de timp liber.

  Locuințele protejate au fost gândite ca răspuns la două întrebări convergente: unde se pot duce, atunci când trec pragul maturității, copii insituționalizați cu dizabilități intelectuale? Unde pot fi îngrijiți adulții ale căror familii nu mai au resurse materiale, afective ori competențe pentru a se confrunta cu dizabilitățile lor?

- 2004 Deschiderea brutăriei de la Săcălaz.

  În brutărie au fost angajate 3 persoane cu dizabilități intelectuale şi un brutar coordonator, rolul ei fiind de integrare a beneficiarilor.

- 2006 Inaugurarea locuinței protejate DORA. Este un apartament cu patru camere, care găzduieşte patru beneficiare, şi este situat în cartierul Freidorf, într-un bloc obişnuit. Beneficiarele provin din instituții, au locuit o perioadă la DINA sau DINU, iar în prezent sunt angajate (au locuri de muncă protejate sau obişnuite) şi reuşesc să realizeze cu sprijin planificat activitățile cotidiene.

- 2007 Deschiderea Centrului de zi "Ladislau Tacsi" pentru adulți cu dizabilități intelectuale severe.

- 2007 Dezvoltarea serviciilor de angajare în muncă (se ajunge la 70 de beneficiari).

- 2007 Deschiderea primului Centru Respiro pentru adulți cu dizabilități de dezvoltare.

- ***2007 Fondarea întreprinderii sociale, respectiv a unității protejate "Pentru Voi", în cadrul căreia lucrează în prezent 37 persoane cu dizabilități de dezvoltare.***

Activitatea economică este integrată misiunii sociale a fundației, având ca rezultat atât obținerea de surse de venit pentru susținerea centrelor şi serviciilor fundației, cât şi integrarea în muncă a unui număr cât mai mare de persoane cu dizabilități de dezvoltare.

- 2009 Înființarea serviciului la domiciliu, care se adresează beneficiarilor care nu se pot deplasa în centrele de zi.

- 2012 În cadrul proiectului Economia socială - o şansă pentru persoanele cu dizabilități intelectuale, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 - „Investeşte în oameni!" – a fost construit şi deschis centrul de zi „Noi Orizonturi". Acest nou centru sprijină integrarea în muncă a 30 persoane cu dizabilități intelectuale din Timişoara.

Afilieri internaționale

Fundația „Pentru Voi" este afiliată următoarelor coaliții şi federații:

- **Inclusion Europe - Federația Asociațiilor pentru Persoane cu Dizabilități Intelectuale din Europa**

Scopul Federației este îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități intelectuale şi a familiilor lor din Europa. D-na Laila Onu a fost vicepreşedinte al Inclusion Europe între anii 1992 – 1996. De atunci şi până în prezent a reprezentat România la nivelul Uniunii Europene prin participarea la evenimentele ce privesc problematica persoanelor cu dizabilități intelectuale. Fundația Pentru Voi a implementat în România în parteneriat cu Inclusion Europe proiectul „Capacity building" care s-a desfăşurat între anii 2004 - 2005.

- **Inclusion International - Federația Asociațiilor pentru Persoane cu Dizabilități Intelectuale din întreaga lume**

Scopul Federației este îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu dizabilități intelectuale şi a familiilor lor din întreaga lume. Fundația Pentru Voi în colaborare cu Inclusion Europe şi Inclusion International a organizat în anul 2005 conferința internațională „Sărăcie şi dizabilitate intelectuală în Europa". Fundația Pentru Voi a participat la campaniile de advocacy şi la evenimentele organizate pentru promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități intelectuale.

- **The European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD)**

EASPD promovează egalizarea oportunităților pentru persoanele cu dizabilități prin oferirea unui sistem de servicii de calitate. EASPD reprezintă 8000 de instituții prestatoare de servicii în domeniul dizabilității intelectuale din Europa. Fundația Pentru Voi este membră a federației din anul 2004 şi până în prezent a participat la o serie de traininguri şi seminarii organizate de EASPD unde şi-a adus aportul în crearea unei "Voci comune" a organizațiilor prestatoare de servicii din domeniul dizabilității intelectuale care a fost promovată în cadrul Parlamentului Europei.

- **European Disability Forum (EDF)**

EDF este o organizație umbrelă care reprezintă peste 50 de milioane de persoane cu dizabilități din Europa. Misiunea acesteia este de a asigura persoanelor cu dizabilități accesul deplin la drepturile omului prin participarea activă în dezvoltarea şi implementarea politicilor Uniunii Europene. Fundația Pentru Voi a participat la diferite seminarii şi conferințe organizate pentru promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități intelectuale din Europa.

- **Coaliția pentru Viața în Comunitate din Europa (ECCL)**

ECCL este rezultatul unui efort național care promovează crearea de servicii comunitare de calitate ca şi alternativă la instituționalizarea persoanelor cu dizabilități. Coaliția s-a născut ca şi inițiativă a Inclusion Europe şi Institutului pentru o Societate Deschisă – Institutul pentru Sănătate Mentală, Budapesta. Imediat după participarea Fundației pentru Voi la conferința anuală „Europe in Action" ce a avut loc în mai 2006 la Bruxelles, Fundația Pentru Voi a devenit membră a acestei coaliții.

- **Dizabnet**

Rețeaua Dizabnet a fost înființată în 2006 şi acționează ca o platformă de comunicare şi reprezentare pentru prestatorii de servicii sociale în domeniul dizabilității, în complementaritate cu organizațiile care reprezintă interesele şi drepturile persoanelor cu dizabilități şi în acord cu documentele internaționale din acest domeniu (Convenția Națiunilor Unite cu privire la drepturile persoanelor cu dizabilități, Planul de Acțiune în domeniul Dizabilității al Consiliului Europei etc).

- **Surse de venit – non-economice şi economice**

Aşa cum se poate observa din tabelele 1 şi 2, începând cu anul 2011, cea mai mare pondere în sursele de finanțare (54,92% în 2011 şi 63,82% în 2012) o dețin veniturile economice. Veniturile din activitatea economică sunt aferente activităților economice desfăşurate în Unitatea Protejată Pentru Voi. Aşadar, începând cu anul 2011 unitatea protejată a devenit principalul finanțator al organizației.

În ceea ce priveşte sursele de venit non-economice, principalii parteneri, colaboratori şi finanțatori ai Fundației pentru Voi sunt: Consiliul Local şi Primăria Municipiului Timişoara, Uniunea Europeană prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane POSDRU 2007-2013 Investeşte în oameni!, Clubul Rotary Elst-Overbetuwe - Olanda, Clubul Rotary Carmaux - Franța, Clubul Rotary Timişoara - Romania şi Fundatia Rotary International, United Way Romania, Fundațiile Prietenii Speranței şi WACR, Comisia Europeană prin Programul Lifelong Learning, Inclusion International, Inclusion Europe, European Association of Service Providers for Persons with Disabilities.

Menționăm că în categoria „alte venituri" cea mai mare parte a sumelor este reprezentată de contribuțiile beneficiarilor pentru locuințele protejate.

Tabel nr. 1: Structura veniturilor în perioada 2008 – 2012

Venituri FUNDAȚIA PENTRU VOI	2008	2009	2010	2011	2012
Ajutoare şi împrumuturi nerambursabile din țară	**226713**	**214259**	**880006**	**1204652**	**1008417**
nerambursabile PHARE	226713	177024	34789		
nerambursabile Consiliul Local		8400			
alte ajutoare nerambursabile		28835	38269		19077
nerambursabile FSE			806948	1204652	989340
Ajutoare şi împrumuturi nerambursabile din străinătate	420053	714490	174344	64515	34169
Activitate economică	758163	816545	1191661	2129906	2466072
Sponsorizări	113927	116317	374376	273581	235918
Donații	99205	101143	226125	1938	916
Alte venituri	35440	400304	146079	203733	118341
TOTAL	**1653501**	**2363058**	**2992591**	**3878325**	**3863833**

Sursa: date de teren, furnizate de Departamentul Financiar - Contabil al Fundației „Pentru Voi", iunie 2013

Tabel nr. 2: Ponderea veniturilor economice şi non-economice în total venituri în perioada 2008 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Venituri economice (% în total venituri)	45,85%	34,55%	39,82%	**54.92%**	**63,82%**
Venituri non – economice (% în total venituri)	54.15%	65,45%	60.18%	45.08%	36,18%

Sursa: calcule autor, în baza datelor din Tabel nr. 1

2. Sistemul de angajare în muncă asistată

Sistemul de angajare în muncă asistată a fost introdus în premieră în România, de către Fundația "Pentru Voi", în anul 1999 la Timişoara. Angajarea sprijinită sau asistată este o opțiune de angajare care facilitează munca în locuri de muncă obişnuite de pe piața liberă a muncii pentru persoanele cu dizabilități. Nevoia de servicii de angajare asistată este foarte mare: astfel, conform studiului cuprins în publicația "Autismul nu dispare la 18 ani", nevoile de servicii, aşa cum au fost ele ierarhizate în special de către părinți, vizează: centru de zi – 100%, *angajare asistată* – 52%, servicii la domiciliu – 33%, locuințe protejate – 14%.

Serviciul de angajare asistată al Fundației Pentru Voi este un serviciu de ocupare acreditat, cu patru angajați: 1 coordonator serviciu (part-time), 1 psiholog (part-time), 1 job seeker (full-time) şi 1 job coach (full-time).

Beneficiarii serviciului de angajare în muncă asistată al Fundației Pentru Voi sunt: persoane cu dizabilități intelectuale, certificat de încadrare în grad de handicap, vârsta minimă 18 ani, domiciliul în Timişoara sau în apropierea Timişoarei.

În prezent, sunt aproximativ 60 de beneficiari înscrişi în serviciul de angajare în muncă asistată al Fundaţiei "Pentru Voi". Mai exact, cei 60 de beneficiari în prezent sunt:

- 19 persoane cu dizabilitate intelectuală angajate pe piaţa liberă a muncii
- 37 de persoane cu dizabilitate intelectuală angajate în Unitatea protejată "Pentru Voi": 4 operatori calculator, 1 agent de curăţenie, 1 femeie de servici, 31 muncitor necalificaţi
- 4 persoane cu dizabilitate intelectuală pe lista de aşteptare

Cele 19 de persoane cu dizabilităţi intelectuale angajate pe piaţa liberă a muncii lucrează în domeniile: curăţenie, bucătărie, ambalare, asamblare, etichetare produse, construcţii.

Tabel nr. 3: Evoluţia persoanelor cu dizabilităţi angajate pe piaţa liberă a muncii

Anul	Număr persoane cu dizabilităţi angajate pe piaţa liberă a muncii
Dec. 2010	13 persoane
Dec. 2011	18 persoane
Dec. 2012	18 persoane
2013 (în prezent)	19 persoane

Sursa: date de teren, furnizate de reprezentanţii Fundaţiei „Pentru Voi", iunie 2013

Studiu de caz: De la statutul de beneficiar la angajat

Gabi este beneficiar al Fundaţiei „Pentru Voi" începând cu anul 2001. El a beneficiat de-a lungul timpului de mai multe servicii din partea fundaţiei: serviciul de locuinţă protejată, angajare în muncă asistată şi sprijin la domiciliu.

Pe partea de educaţie, Gabi a terminat 8 clase la Şcoala Ajutătoare din Recaş, jud. Timiş şi s-a calificat în meseria de brutar în anul 2002. Acest curs l-a ajutat mai târziu să se angajeze la Brutăria „Pentru Voi" (anul 2004) ca ajutor brutar. Datorită abilităţilor ridicate de a se descurca singur, pe partea de comunicare, orientare spaţială, respectare reguli şi responsabilitate, el a fost sprijinit de consilierul de orientare profesională pentru a se angaja pe piaţa liberă a muncii. Astfel, Gabi a lucrat la mai multe companii pe piaţa liberă: ca muncitor necalificat în domeniul construcţiilor, ca lucrător comercial într-un supermarket, ca manipulant mărfuri la o firmă de vânzări. În anul 2010 a revenit în Unitatea protejată „Pentru Voi", nu ca ajutor de brutar de această dată, ci ca muncitor necalificat într-o echipa mobilă la o companie multinaţională recunoscută în domeniul automotive. Aici ajută la activităţile din depozit: numărare capace, sortare diverse cutii, scoaterea pieselor din cutii, etichetare, împachetare paleţi, transportul paleţilor, înfoliere materiale. El este angajat al UP „Pentru Voi" şi lucrează la sediul clientului, cu program parţial de 6 ore/zi. Firma client este foarte mulţumită de serviciile şi de activitatea pe care o realizează Gabi la sediul firmei lor, oferind periodic feedback pozitiv către unitatea protejată.

Sursa: relatare reprezentant Fundaţia „Pentru Voi", în cadrul vizitei de documentare, iunie 2013

Experienţa în domeniul angajării asistate a persoanelor cu dizabilităţi intelectuale arată faptul că ele au un avantaj competitiv pe piaţa muncii, constând într-o serie de particularităţi, şi anume: au abilităţi specifice, sunt potrivite pentru munca ce presupune rutină mare, nu se plictisesc repede, în multe cazuri sunt mai productive decât persoanele fără dizabilităţi, au o motivaţie crescută în raport cu ceilalţi oameni, nu creează conflicte, sunt mai puţin interesate de schimbarea locului de muncă etc.

În opinia Fundaţiei Pentru Voi, angajarea asistată este un proces care presupune o planificare şi analiză riguroasă a paşilor, pornind de la persoana cu dizabilităţi, şi parcurgând următoarele etape[1]:

- *Pre-angajare: relaţii cu potenţiali angajatori;*
- *Selecţia şi evaluarea beneficiarilor* (întocmirea profilului vocaţional şi planificarea carierei);

  Angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilităţi intelectuale începe cu pregătirea acestora în ateliere unde realizează zilnic activităţi menite pregătirii temeinice pentru angajarea cu carte de muncă în locuri obişnuite de muncă.
- *Formarea profesională şi din punct de vedere al abilităţilor sociale ale beneficiarului;*

  Obiectivele acestui program sunt instruirea, formarea şi pregătirea beneficiarilor pentru integrarea în muncă, motivarea beneficiarilor pentru a munci şi a-şi păstra locul de muncă, găsirea unor modalităţi de ridicare a simţului responsabilităţii.
- *Căutarea de locuri de muncă, abordarea angajatorilor;*

  Se analizează ziarele locale de specialitate (Publi – Tim, Agenda, Renaşterea), se colaborează permanent cu Agenţia Judeţeană pentru Ocuparea Forţei de Muncă, se consultă internet-ul, se participă la bursele organizate de AJOFM. În momentul în care se găseşte un loc de muncă adecvat se ia legătura cu angajatorul şi se stabileşte o întâlnire cu acesta în care se discută condiţiile de lucru oferite şi modul de cooperare cu o persoană cu dizabilităţi.
- *Analiza preliminară a locului de muncă;*

  Se realizează prin intermediul fişei de evaluare.
- *Advocacy pentru angajarea persoanelor cu dizabilităţi;*
- *Potrivirea între locul de muncă şi persoana cu dizabilităţi;*
- *Reanalizarea locului de muncă pentru evaluarea nevoii de suport;*
- *Job-coach (acordarea suportului la locul de muncă după angajare pentru beneficiarul care lucrează).*

După integrarea la locul de muncă, beneficiarul primeşte în continuare sprijin din partea job coach-ului ori de câte ori este nevoie prin vizite periodice. Job-coach-ul este o persoană care joacă rolul de comunicator şi de persoană de contact a beneficiarului în aproape toate situaţiile care pot să apară după o angajare. El este cel care îndrumă, învaţă, explică, ajută. Coaching-ul presupune o relaţie profesională unică, în care cel aflat în postura de coach ajută beneficiarul să îşi atingă anumite obiective.

[1] Fundaţia „Pentru Voi" – Manualul serviciilor sociale comunitare pentru persoanele adulte cu dizabilităţi intelectuale, Volumul II Ghidul serviciilor comunitare furnizate de Fundaţia „Pentru Voi", iulie 2011, Timişoara.

Principalele dificultăți întâmpinate de persoanele cu dizabilități intelectuale în procesul de angajare pe piața liberă a muncii sunt:

- lispa unei calificări/şcolarizării necesare
- lipsa experienței în muncă
- lipsa abilităților sociale
- dificultăți în utilizarea mijloacelor de transport
- reducerea numărului de locuri de muncă de pe piața liberă a muncii, efect al crizei economice

Menționăm ca fiind relevant pentru subiectul acestui studiu de caz şi proiectul "Economia socială- o şansă pentru persoanele cu dizabilități intelectuale" cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea resurselor umane 2007-2013 "Investeşte în oameni", şi derulat în 2009-2012. Proiectul şi-a propus promovarea la nivel național a incluziunii sociale şi a conceptului de economie socială în domeniul dizabilității intelectuale, precum şi dezvoltarea capacității în domeniul antreprenoriatului social a operatorilor din sectorul dizabilității intelectuale din regiunea de dezvoltare Sud-Vest. Rezultatele proiectului privind angajarea persoanelor cu dizabilități intelectuale au fost: 16 persoane cu dizabilități intelectuale angajate pe piața liberă a muncii, şi 20 de persoane cu dizabilități intelectuale angajate în Unitatea protejată "Pentru Voi". Unitatea protejată "Pentru Voi" a fost extinsă prin construirea centrului "Orizonturi noi", pentru 30 de adulți cu dizabilități intelectuale.

3. Unitatea protejată "Pentru Voi"

Fundația „Pentru Voi" a obținut autorizarea unității sale protejate de către ANPH în 25 mai 2007, conform legii 448 privind protecția şi promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități. Unitatea protejată a fost înființată ca secție cu gestiune proprie în cadrul Fundației „Pentru Voi", iar în prezent cota de persoane cu handicap încadrate cu contract individual de muncă în total angajați este de 60,56%. Dacă în iunie 2007 unitatea protejată şi-a început activitatea cu un număr de 7 beneficiari angajați, în prezent la data documentării, unitatea protejată are 37 de angajați persoane cu dizabilități. Dezvoltarea unității protejate are ca scop angajarea persoanelor adulte cu dizabilități intelectuale, care nu au reuşit să se angajeze pe piața liberă a muncii. Totodată, colaborările cu firmele se pot finaliza şi cu angajarea unor beneficiari pregătiți pentru piața liberă a muncii.

Atelierele unității protejate „Pentru Voi"

Unitatea protejată Pentru Voi are 4 ateliere lucrative:

1. **Copy Center** (centru de copiere, tipărire pliante, cărți de vizită, broşuri, avize etc)
2. **Decorațiuni şi artizanat** (produse de decorațiuni, aranjamente de Paşte, felicitări cusute de mână, mărgele de lemn etc)
3. **Bricolaj** (activități de tâmplărie, realizare lumânări, sortare pungi, grădinărit etc)
4. **Ambalaje** (asamblare capace pentru odorizantele de cameră, sortare pungi).

În ateliere au fost preluate diferite **activități externalizate de companiile partenere**, dintre care menționăm:

- *activitatea de sortare pungi* – este o activitate prin care Unitatea Protejată Pentru Voi are locurile de muncă asigurate, iar compania-client economiseşte lunar o sumă considerabilă prin reciclarea acestor pungi folosite în cadrul producției;

- *realizarea diferitelor ambalaje pentru componente electronice*; după livrarea paleților de carton, şi după modelul de îndoitură furnizat de firma-client, beneficiarii sub îndrumarea şi coordonarea educatorilor specializați, realizează ambalajele;

- *realizarea de borne pentru maşini* – o activitate uşoară, de potrivit nişte beţişoare subțiri de plastic, cu ajutorul unui şablon;

- *realizarea de clipsuri pentru industria de automotive*, constând în potrivirea a două elemente de plastic;

- *lipirea unor coduri de bare pe etichete*;

- *realizarea capacelor odorizante de cameră*;

- *debitare magneți,* constând în operații de mare precizie precum marcaj pe dimensiune, tăiere fâşii magneți, tăiere la trimmer, numărare şi ambalare.

- *sortare beţişoare.*

Echipele mobile

Beneficiarii organizați în echipe mobile (în funcție de complexitatea sarcinii) împreună cu un educator de specialitate, se deplasează la sediul firmei-client pentru a realiza activități de curățenie în interiorul sau exteriorul firmei, dezăpezire, descărcat anumite produse, marcaje în parcări, amenajat spațiul verde etc.

Brutăria „Pentru Voi"

În cadrul Unității Protejate Pentru Voi există şi o brutărie localizată în comuna Săcălaz, în cadrul căreia au fost angajate 4 persoane cu dizabilități intelectuale. A fost prima brutărie de acest tip din țară, în care s-au produs cornuri cu sare şi chifle cu amestec de cereale. Deschiderea oficială a brutăriei a avut loc în anul 2004. În anul 2007, odată cu înființarea Unității protejate „Pentru Voi", brutăria a devenit departament în cadrul acesteia.

În timp, datorită necesității adaptării tehnologice, activitatea brutăriei a fost sistată pentru un an de zile, fiind reluată în anul 2009. Beneficiind de o aparatură nouă, o echipă formată din 4 persoane cu dizabilități intelectuale pe post de ajutor de brutar şi un brutar coordonator, precum şi un flux de producție îmbunătățit, s-a demarat producția de cornuri cu sare şi chifle cu semințe, atrăgând o serie de clienți în baza legii 448/2006. Totodată, anul 2009 a fost anul începutului crizei în România, iar brutăriei i-a fost dificil să îşi asigure rentabilitatea. Din acest motiv, s-a gândit un nou plan de acțiune care să redreseze situația: proiectul „10.000 de cornuri Pentru Voi – O picătură într-un ocean de nevoi", dezvoltat de Fundația Pentru Voi în parteneriat cu Fundația Vodafone România. Obiectivul proiectului a constat în combaterea sărăciei prin asigurarea a 10.000 de cornuri lunar pentru beneficiarii proiectului şi sprijinirea brutăriei Unității Protejate Pentru Voi. A fost un proiect inovativ, cu două categorii de beneficiari: adulții cu dizabilități intelectuale care lucrau în brutărie, şi persoanele aflate la limita subzistenței. În total 680 de persoane au primit timp de 2 ani cornuri produse în Brutăria Pentru Voi. Însă dificultățile economice ale prezentului s-au reflectat şi asupra brutăriei, iar activitatea a fost din nou suspendată pentru o perioadă de timp, în prezent căutându-se soluții în vederea redeschiderii şi dezvoltării brutăriei.

Evoluția cifrei de afaceri și a cheltuielilor în perioada 2008 - 2012

Tabel nr. 4: Veniturile și cheltuielile Unității Protejate „Pentru Voi" în perioada 2008 – 2012

Anul	2008	2009	2010	2011	2012
Venituri UP	758,163.00	816,545.00	1,191,661.00	2,129,906.00	2,466,072.00
Cheltuieli UP	605,544.00	793,726.00	1,177,103.00	1,953,999.00	2,507,578.00
Rezultat brut	152,619.00	22,819.00	14,558.00	175,907.00	-41,506.00

Sursa: date de teren, furnizate de Departamentul Financiar - Contabil al Fundației „Pentru Voi", iunie 2013

Așa cum se poate observa din tabelul de mai sus, în ultimii 5 ani Unitatea Protejată Pentru Voi a fost sustenabilă din punct de vedere economic, în toți anii (mai puțin anul 2012), veniturile fiind mai mari decât cheltuielile.

Cifra de afaceri a avut o evoluție pozitivă, încasările înregistrând o creștere de 225,26% în 2012 comparativ cu 2008.

Rezultatul brut al activității economice a fost pozitiv pe perioada 2008-2011, fiind negativ doar în anul 2012. Conform prevederilor Art. 15, alin. (3) din Codul fiscal „organizațiile nonprofit, organizațiile sindicale și organizațiile patronale sunt scutite de la plata impozitului pe profit și pentru veniturile din activități economice realizate până la nivelul echivalentului în lei a 15.000 euro, într-un an fiscal, dar nu mai mult de 10% din veniturile totale scutite de la plata impozitului pe profit, prevăzută la alin. (2)". Astfel, Fundația Pentru Voi a plătit impozit pe profit aferent anului 2008 în sumă de 16540.00 lei și aferent anului 2011 în sumă de 20052.00 lei, iar în anii 2009 și 2010 s-a încadrat în scutirea prevăzută mai sus.

Piața actuală, clienți și concurenți

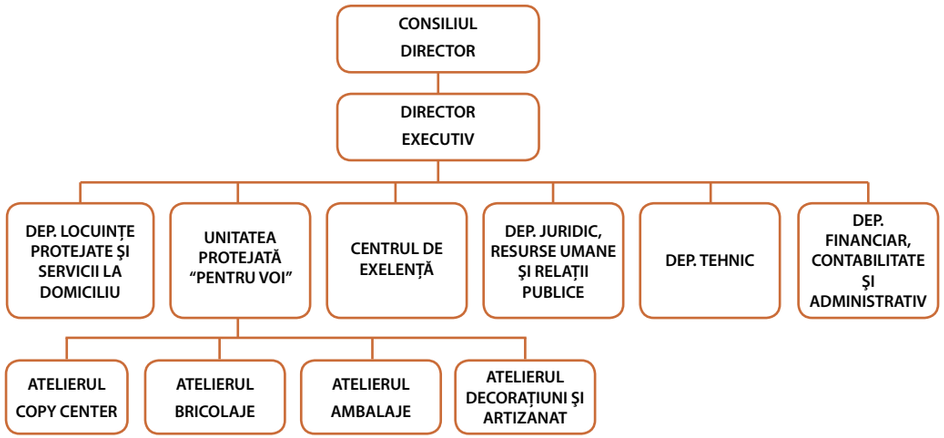
Unitatea protejată „Pentru Voi" lucrează în principal la comandă, clienții săi fiind firme mari. Piața unității protejate „Pentru Voi" este o piață regională și reprezintă un segment de piață ridicat, compus din multe companii multinaționale. De asemenea, o importanță ridicată în atragerea și menținerea clienților o are colaborarea din anul 1997 cu Clubul Rotary. Echipa unității protejate „Pentru Voi" este o echipa dinamică, activă, se implică în evenimente de prezentare pentru Clubul Rotary, participă la târguri interne pentru angajații firmelor cu care lucrează. Astfel, Unitatea protejată „Pentru Voi" a reușit să aibe un portofoliu impresionant de clienți, dintre care amintim: Delphi Packard Romania, Kromberg & Schubert Romania, Continental Automotive Romania, Bos Automotive Products Romania, Frigoglass, Vodafone Romania Technologies, Petrosantander Romania, FM Romania, Astra Vagoane Calatori, Kathrein Romania, CFS -Components For Shoes, Carpat Sticks, OCE Software, Obrist Eastern Europe, Romcom Comunications Services, Alcatel - Lucent Romania, Zoppas Industries Romania, Plastidrum, Smithfield Ferme, Trasavia etc. Cota de piață semnificativă a unității protejate depinde și de facilitățile prevăzute prin legea 448 prin care firmele cu mai mult de 50 de angajați, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute de lege, pot opta să achiziționeze produse sau servicii de la unități protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat.

Menționăm totodată colaborarea cu autoritățile publice locale și din punct de vedere al produselor și serviciilor unității protejate, care s-a concretizat în două comenzi ale Primăriei Municipiului Timișoara în anii 2010 și 2012 de servicii copy-center, respectiv felicitări.

Unitatea Protejată „Pentru Voi" a creat în timp parteneriate solide, de durată, are clienți fideli, cu unii clienți a încheiat contracte în valoare de peste 800.000 Ron, ceea ce îi asigură sustenabilitatea. Un aspect foarte interesant este că adeseori concurenții săi direcți au fost transformați chiar în parteneri, beneficiarii unității protejate „Pentru Voi" fiind angajați în alte unități protejate, cu mai puține servicii sociale, orientate mai mult către afaceri. Evident, datorită specificului unor activități desfășurate (tipografie, brutărie) sunt situații în care lupta de concurență este puternică și unde se rezistă printr-o strategie a prețurilor medii și calitate ridicată a produselor / serviciilor.

Resurse umane, conducere și management

Organigrama Fundației Pentru Voi



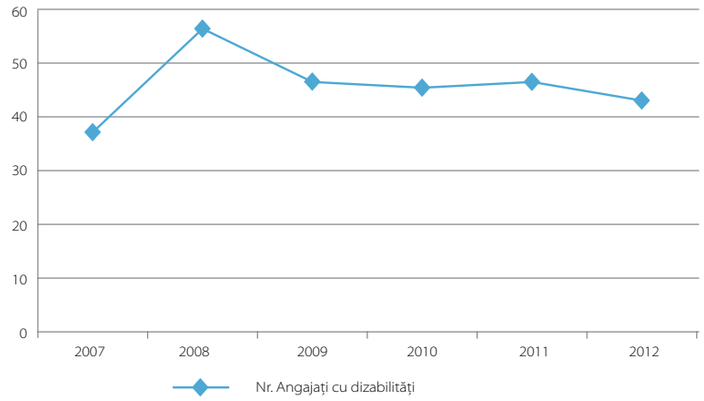
Evoluția numerică a angajaților Unității Protejate „Pentru Voi" în perioada 2007 – 2012 se prezintă astfel:

Tabel nr. 5: Angajați în cadrul Unității Protejate „Pentru Voi" în perioada 2007 – 2012

	Nr. total angajați	Nr. angajați cu dizabilități	Cota angajați cu dizabilități cu contract individual de muncă în total angajați
dec.2007	39	37	94,87%
dec.2008	58	56	96,55%
dec.2009	55	46	83,64%
dec.2010	49	45	91,84%
dec.2011	48	46	95,83%
dec.2012	71	43	60,56%

Sursa: date de teren, furnizate de reprezentanți ai UPA „Pentru Voi", iunie 2013

Se observă cu uşurinţă din Tabelul nr. 4 o cotă a angajaţilor cu dizabilităţi cu contract individual de muncă în total angajaţi ai unităţii protejate mult superioară procentului de 30% prevăzut în legislaţie, ceea ce denotă scopul primordial şi misiunea socială a unităţii protejate, de integrare a persoanelor cu dizabilităţi de dezvoltare. Observăm de asemenea în graficul următor începând cu anul 2009 o stabilizare a numărului de angajaţi cu dizabilităţi în jurul numărului de 45 de angajaţi.



Majoritatea angajaţilor cu dizabilităţi au normă de lucru de 2 ore, dar există angajaţi şi cu normă de 4 ore, 6 ore, 8 ore.

Numărul angajaţilor cu dizabilităţi în unitatea protejată a scăzut după modificarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, în urma Deciziei Curţii Constituţionale nr. 680/2012. Schimbările legislative produse prin aplicarea deciziei sus amintite au deschis posibilitatea pentru persoanele cu dizabilităţi de a obţine o pensie de invaliditate, indiferent de stagiul de cotizare. În cazul în care în urma evaluării, persoanele cu dizabilităţi sunt încadrate în gradul I sau II de invaliditate (fără capacitate de muncă) sunt nevoite să opteze între plata pensiei şi continuarea activităţii în cadrul unui contract individual de muncă. De cele mai multe ori veniturile obţinute din pensie sunt mai mari decât veniturile salariale. Numai cei care sunt încadraţi în gradul III de invaliditate au dreptul de a munci cu cel mult ½ normă. Persoanele cu dizabilitate intelectuală care sunt încadrate în gradul I şi II de invaliditate optează pentru renuntarea la locul de muncă, in favoarea pensiei, care li se pare un venit mai sigur.

Management financiar, aspecte financiar contabile şi fiscale legate de activitatea generală şi de integrarea activităţii economice

Unitatea Protejată „Pentru Voi" este înfiinţată în cadrul fundaţiei, iar contabilitatea este separată. Această organizare este necesară în special din considerente fiscale, pentru evidenţierea veniturilor si cheltuielilor disctinct pe cele două activităţi. Prin managementul financiar se crează şi administrează structura care să asigure procedurile de urmat în contabilitate şi gestiune, colectarea şi prelucrarea datelor în rapoarte pentru management, stat si alte părţi interesate, iar metodele manageriale prin care se realizează acest lucru sunt următoarele:

- *planul strategic*, prezintă obiectivele pe care organizatia şi le-a propus pe termen mediu şi lung
- *bugetul operaţional*, întruneşte obiectivele pe termen scurt pentru venituri, producţie, cheltuieli şi profit
- *bugetul de capital*, care prezintă planificarea investiţiilor pe termen lung la nivelul activelor imobilizate
- *cash- flow-ul,* prin care se traduce bugetul operaţional şi bugetul de capital în termeni de surse şi nevoi de lichidităţi
- *analizele de producţie*, privind productivitatea muncii şi gestiunea stocurilor, deosebit de utile în asigurarea continuităţii ciclului aprovizionare-producţie-desfacere
- *indicatori financiari şi de gestiune:* grad de îndatorare, rata lichidităţii, marja profitului net, rentabilitate, viteza de rotaţie a stocurilor, etc.

Din păcate, conform discuţiilor cu reprezentanţii Fundaţiei Pentru Voi din vizita de teren, legislaţia fiscală nu este încă armonizată cu reglementările privind protecţia si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, iar astfel, scutirea de plată a impozitului pe profit, cu condiţia ca cel puţin 75% din fondul obţinut prin scutire să fie reinvestit pentru restructurare sau pentru achiziţionarea de echipamente tehnologice, maşini, utilaje, instalaţii de lucru şi/sau amenajarea locurilor de muncă protejate, prevazută de Legea 448/ 2006 nu este aplicabilă.

***

Fundaţia Pentru Voi combină strategii complexe de ocupare a persoanelor cu dizabilităţi intelectuale. A introdus în anul 1999 în România sistemul de angajare asistată care funcţionează şi astăzi cu succes în cadrul fundaţiei, şi totodată a reuşit din 2007 să dezvolte o unitate protejată sustenabilă economic, orientându-se spre externalizarea de activităţi de la companiile transnaţionale în desfăşurarea cărora persoanele cu dizabilităţi au productivitate a muncii ridicată. O organizaţie care a reuşit în egală măsură să creeze valoare economică şi valoare socială, contribuind astfel la ocuparea unui număr ridicat de persoane cu dizabilităţi, atât în propria sa unitate protejată, cât şi pe piaţa liberă a muncii.

Studiu de caz

Nazarcea Grup – unitate protejată autorizată a Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 1 București

- **Forma de organizare, scurt istoric**

Nazarcea Grup este numele sub care funcționează unitatea protejată autorizată (autorizație nr. 1067 din 22.02.2012), reglementată conform legii 448/2006, cu modificările și completările ulterioare, din cadrul DGASPC Sector 1 București. Constituită conform hotărârii 122 a Consiliului Local al Primăriei Sector 1[1], Nazarcea Grup se află în subordinea Directorului General al DGASPC Sector 1 și în subordinea directă a Directorului Executiv, alături de alte servicii ale direcției precum: Centrul de îngrijire și asistență Sfânta Elena, Centrul de îngrijire și asistență Sfântul Vasile, Centrul de zi Un pas Împreună, Clubul seniorilor, Proiect DGASPC și Alternativa 2003, Corpul asistenților personali, Complex social de servicii Străulești, C.R.R.N. Milcov, Centrul multifucnțional Phoenix, Complexul social de servicii Odăi, Birou intervenții în regim de urgență adulți, și Compartiment Farmacie. Unitatea protejată a apărut ca o necesitate de a oferi o alternativă reală beneficiarilor serviciilor sociale ale Direcției.

Deși conform criteriilor CIRIEC[2] și EMES European Research Network[3] agreate la nivel european, o autoritate publică nu poate fi considerată întreprindere socială, ci numai o entitate privată care îndeplinește setul de criterii poate fi inclusă în această categorie, o astfel de formă de organizare se poate constitui într-o inițiativă din sfera mai largă a economiei sociale, contribuind la integrarea în muncă a grupurilor defavorizate dintr-o comunitate. Implicarea autorităților publice locale în dezvoltarea unor întreprinderi sociale prezintă o serie de avantaje, dintre care în cazul Nazarcea Grup amintim: spațiu de funcționare a atelierelor datorită locației existente deja în patrimoniul autorității publice, desfacere parțial sau total asigurată prin furnizarea de produse și servicii direct către celelalte centre și compartimente ale DGASPC Sector 1, posibilitatea de a subvenționa cheltuielile salariale ale persoanelor defavorizate pentru a compensa deficitul de productivitate al acestora. Pe parcursul acestui studiu de caz vom prezenta detaliat aceste avantaje, precum și o serie de dezavantaje ale acestei forme de organizare (programul de lucru ce nu poate fi adaptat cerintelor pieței, probleme specifice de managent financiar, imposibilitatea de a crea un magazin online etc) care, probabil, în timp ar putea conduce la separarea Nazarcea Grup într-o entitate juridică distinctă.

Deși nu de puține ori unitățile protejate organizate privat consideră că o astfel de formă de organizare constituie o formă de concurență neloială, vizita de teren și discuțiile cu echipa Nazarcea Grup, au reliefat de fapt îndreptarea spre o altă nișă de piață, preponderent internă DGASPC Sector 1 (menționăm că Nazarcea Grup colabora în mică măsură la data documentării cu

[1] a se vedea: http://www.primariasector1.ro/download/hotarari-consiliu-2012/hotararea_122_anexa_1.pdf
[2] CIRIEC – Centre International de recherches et d'information sur l'économie publique, sociale et coopérative, a se vedea raportul - Luis Monzon Campos & Rafael Chaves Avila „The social economy in the European Union", p. 21, disponibil online http://www.ciriec.ulg.ac.be/fr/telechargements/RESEARCH_REPORTS/EESC_-_CIRIEC_Report_2012__def__ENG.pdf
[3] EMES – European Research Network , a se vedea http://www.emes.net/about-us/focus-areas/social-enterprise/

firme cu peste 50 de angajaţi care pot achiziţiona produsele cu taxa platită la stat, spre deosebire de situaţia multor alte unităţi protejate organizate privat), şi o preocupare pentru rezolvarea cazurilor sociale din sector şi din Bucureşti, transpusă în încadrarea unui număr cât mai ridicat de persoane cu handicap, ajungând în prezent să depaşească cu mult cota de 30% din numărul total de angajaţi prevazută în legea 448 (78% fata de 30%).

Considerăm că Nazarcea Grup este o formă hibrid a economiei sociale, această abordare inovatoare fiind deosebit de valoroasă în această perioadă de experimentare a unor soluţii multiple la problemele/provocările cărora furnizorii de servicii sociale publici sau privaţi sunt chemaţi să răspundă.

Istoricul constituirii unităţii protejate Nazarcea Grup este legat de următoarele proiecte:

„Centru de Inserţie Profesională": DGASPC Sector 1 a fost aplicant principal al proiectului PHARE 2006/018-147.04.02.03.02.01.805 cu finanţarea Uniunii Europene şi a Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care şi-a încheiat perioada de sustenabilitate la sfârşitul anului 2012. Scopul proiectului a fost dezvoltarea abilităţilor, aptitudinilor şi deprinderilor în vederea integrării socio - profesionale a tinerilor cu dizabilităţi mintale. La sfârşitul proiectului un număr de 63 persoane cu dizabilităţi mintale şi-au format deprinderi profesionale în domeniul croitoriei şi serigrafiei textile.

„Şanse Egale pe Piaţa Muncii": DGASPC Sector 1 este partener în proiectul POSDRU/15/6.2/S/5 finanţat din Fondul Social European prin POSDRU 2007-2013, în care aplicantul principal este Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, proiect aflat în perioadă de sustenabilitate şi în cadrul căruia s-a înfiinţat Biroul Angajare Protejată – Spălătorie Auto. La Spălătoria Auto un număr de 7 angajaţi supravegheaţi de 1 coordonator prestează servicii de spălare şi curăţare a autovehiculelor.

„Orizont 2009", POSDRU/84/6.1/S/49167, finanţat din Fondul Social European prin Programul Operaţional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, Axa prioritară 6„Promovarea incluziunii sociale", Domeniul major de intervenţie 6.1 „Dezvoltarea economiei sociale", beneficiar Direcţia Generală de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului sector 1, parteneri DGASPC Sector 6, DGASPC Prahova, Fundaţia Estuar, Fundaţia Speranţa, Haga Group, Asociaţia Alternativa 2003, Fundaţia Motivation, Asociaţia ProVocaţie. Componenta 3 a acestui proiect a fost reprezentată de înfiinţarea unei întreprinderi sociale pilot formată din 7 ateliere protejate: atelier de croitorie, atelier de modelare obiecte din lut, brutărie, tipografie, spălătorie ecologică, atelier de lumânări, atelier de grădinărit (sera). Modelul este de inspiraţie olandez, reprezentat în proiect de partenerul Haga Grup, grup olandez cu 3500 de angajaţi. (http://www.haeghegroep.nl)

Începând cu 01.12.2012 proiectul „ORIZONT 2009" se află în perioadă de sustenabilitate. În prezent, un număr de 64 persoane cu diferite tipuri de dizabilităţi (cărora le-au fost evaluate competenţele şi aptitudinile pentru muncă de către o echipă multidisciplinară formată din: psiholog, asistent social şi consilier vocaţional), supravegheaţi de 3 inspectori de specialitate şi 5 muncitori calificaţi lucrează în cadrul celor 7 ateliere protejate ale Întreprinderii de Inserţie Socială Orizont.

Nazarcea Grup funcţionează în clădirea unui fost centru de plasament închis în anul 2008, locaţie care a fost refuncţionalizată si extinsă prin construcţia unei mansarde şi a unei spălătorii auto. Suprafaţa totală construită este de 4.000 mp. Finanţarea necesară pentru punerea în practică a ideii a fost asigurată de către Primăria Sectorului 1 - aproximativ 50%, iar diferenţa prin implementarea celor două proiecte europene finanţate din Fondul Social European prin POSDRU. Suma investită în amenajarea spaţiului si în dotarea atelierelor cu echipamente de producţie se ridică la aproximativ 850.000 euro. După încheierea proiectului „ORIZONT 2009", începând cu 1 ianuarie 2013, Nazarcea Grup a ieşit pe piaţa liberă.

- **Misiune, viziune, valori, principalele programe**

Misiunea

Nazarcea Grup are misiunea de a promova servicii alternative în domeniul integrării socio - profesionale a adulţilor cu dizabilităţi, cu respectarea drepturilor individuale ale acestora şi oferirea de servicii concrete de orientare profesională şi ocupare în vederea creşterii capacităţii de integrare în societate şi creşterea gradului de acceptare a persoanelor cu dizabilităţi în cadrul comunităţii.

Viziunea

Nazarcea Grup, unitate protejată autorizată a Direcţiei Generale de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1, este de dezvolta continuu servicii alternative în domeniul integrării socio - profesionale a adulţilor cu dizabilităţi şi de a fi un promotor în domeniul economiei sociale.

Valori

Nazarcea Grup, unitate protejată autorizată a Direcţiei Generale de Asistenţă Socială şi Protecţia Copilului Sector 1, este clădit având la bază următoarele valori:

- Incluziune
- Responsabilitate
- Încredere
- Toleranţă, nondiscriminare
- Egaliate de şanse, abordarea individuală
- Transparenţă
- Confidenţialitate
- Autodeterminare

Cele 8 ateliere ale Nazarcea Grup (brutărie, spălătorie, tipografie, croitorie, ceramică, lumânări, gradinărit, spălătorie auto) sunt descrise mai jos. Menţionăm că serviciile de consiliere si orientare vocaţională, angajare protejată si formare profesională au fost transferate la sediul DGASPC Sector1, astfel încât cât mai multe persoane cu handicap să poată beneficia de aceste servicii.

Activitatea economică – prezentarea celor 8 ateliere şi produsele /serviciile realizate

1. ATELIER BRUTĂRIE

Atelierul beneficiază de dotare tehnologică modernă: cernător, malaxor, divizor, formator, camere de dospire, cuptor rotativ, cuptor pe vatră, feliator.

În atelierul Brutărie persoanele cu dizabilităţi sunt implicate în activitatea de producere a pâinii pentru centrele rezidenţiale de copii şi adulţi (care asigură îngrijire şi găzduire) aflate în subordinea DGASPC Sector 1 (**aproximativ 1200 pâini/zi**). De asemenea, se produc câteva sortimente de produse de panificaţie (**baton cu mac, corn, cozonac, baghetă**) ce sunt comercializate persoanelor care le solicită chiar la sediul Nazarcea Grup, dar şi la sediul DGASPC Sector 1 în cadrul magazinului de prezentare - "Nazarcea Shop".

2. ATELIER SPĂLĂTORIE

Dotarea atelierului constă în utilaje moderne, cu consum minim de energie, care permit desfăşurarea activităţii în condiţii de maximă siguranţă: 2 maşini de spălat rufe (cu capacitate de 35kg şi 15kg), 2 uscătoare, cu capacitate aferentă maşinilor de spălat, calandru, masă de călcat profesională.

Aici se realizează servicii de spălare lenjerii, echipamente de lucru etc. ale centrelor rezidenţiale ale DGASPC Sector 1, dar şi onorarea comenzilor conform unui contract de prestări servicii cu o firmă privată, sau pentru persoanele fizice din comunitate care solicită acest lucru.

Prin devotament şi cu ajutorul tehnologiei moderne, persoanele cu dizabilităţi implicate se bucură împreună de rezultatele activităţilor.

3. ATELIER TIPOGRAFIE

Atelierul Tipografie din cadrul NAZARCEA GRUP realizează diferite tipuri de formulare, legitimaţii, mape personalizate, afişe, cataloage de prezentare, laminare şi îndosariere cu spire metalice, materiale informative şi de birou pentru compartimentele DGASPC Sector 1, dar şi pentru persoane fizice, asociaţii, fundaţii care solicită tipărirea diverselor materiale publicitare. Procesul de muncă se realizează cu ajutorul echipamentelor din dotare, pe care lucrătorii, persoane cu dizabilităţi somatice, fizice, psihice, le utilizează în deplină siguranţă.

Se produc cu uşurinţă **broşuri, reviste, calendare de perete, cărţi de vizită, flyere şi pliante**.

În cadrul acestui atelier lucrează persoane creative cu abilităţi avansate în mânuirea echipamentelor digitale şi a echipamentelor de finisări.

Printurile care se realizează în cadrul Atelierului Tipografie sunt documentate, create, scrise şi aranjate în pagină, prelucrate, finisate şi personalizate cu următoarele echipamente: imprimantă, ghilotină tipografică, fălţuitor pentru îndoirea colilor de hârtie în diverse moduri pentru suporturi, biguitor - este utilizat la îndoirea felicitărilor, broşurilor, flyerelor, laminator, aparat de îndosariat – spirulator, plotter, cutter plotter – echipament pentru tăierea şi decuparea autocolantului, tampograf – pentru imprimarea obiectelor neregulate şi a suprafeţelor plane, sublimator. Personalizarea obiectelor promoţionale prin metoda sublimării reprezintă una dintre cele mai populare modalităţi de imprimare a unei imagini pe un suport. Procesele fizice implicate modifică structura superficială a materialului pe care se doreşte imprimarea, de aşa natură încât cerneala în stare de vapori pătrunde în cadrul acestui strat, prin răcire aceasta rămânând în interiorul acestuia. Se pot personaliza **căni, tricouri, şepci etc.**

4. ATELIER CROITORIE

Aici se realizează următoarele produse: **lenjerii pentru pat, echipamente de protecţie, draperii, perdele, feţe de masă, genţi, perne fantezie, săculeţ pentru cadouri, huse pentru telefon, eşarfe, coşuri pentru depozitare** etc.

Produsele realizate sunt atât pentru diferite centre rezidenţiale şi compartimente ale DGASPC Sector 1, cât şi pentru persoane fizice care le solicită şi sunt comercializate la sediul Nazarcea Grup precum şi la sediul DGASPC Sector 1 în cadrul "Nazarcea Shop".

Atelierul Croitorie este dotat cu următoarele echipamente:

- 3 Maşini de Cusut care surfilează materialul, realizează o cusătură specială care ajută materialul să nu se destrame.
- 10 Maşini de Cusut Industriale liniare - execută doar cusătură dreaptă, pentru a prinde două materiale unul de celălalt, sunt maşini stabile folosite pentru realizarea produselor în serie.
- 6 Maşini de Cusut Casnice - execută diferite tipuri de cusături, sunt folosite în special pentru comenzi mici şi cusături fine.
- 1 Maşină Industrială de făcut butoniere, este o maşină specializată doar pe un singur tip de cusătura, folosită în special pentru realizarea butonierelor pentru lenjerii.
- 1 presă de călcat, este o masă specială pentru călcat, cu fier de călcat încorporat, are o suprafaţă mai mare de călcat, aburul este distribuit uniform pe toată suprafaţa de călcat şi ne ajută să călcăm o cantitate mai mare de produse într-un timp mai scurt.

Design-ul este astfel conceput încât să corespundă cu dorinţele oricărui client. Modelele sunt dintre cele mai variate, pentru orice gust, potrivite oricărui tip de personalitate.

Atelierul de croitorie este un spaţiu de promovare a calităţii muncii persoanelor cu dizabilităţi care îşi propune să schimbe felul în care sunt receptate instituţii similare în România.

5. ATELIER CERAMICĂ

În Atelierul de Ceramică se desfăşoară activităţi de lucru manual (modelarea şi prelucrarea lutului), într-un cadru securizant, unde se oferă un loc de muncă persoanelor cu diferite dizabilităţi, ca măsură activă de integrare în societate şi posibilitatea de a obţine şi abilităţi creative.

În Atelierul de Ceramică obiectele sunt realizate cu ajutorul celor două roţi speciale pentru crearea diferitelor tipuri de vase şi apoi sunt arse în cele două cuptoare pentru ceramică.

Atelierul de ceramică este dotat cu următoarele echipamente:

1. Roata olarului electrică
2. Roata olarului manuală
3. Cuptor de ars lut 30-3000 C – Model Top 60/L eco -7.0 kw/h
4. Cuptor de ars lut - 4.7 kw/h

Obiectele create în acest atelier au o încărcătură emoţională, orice creaţie artistică este vie, unică şi frumoasă. Se realizează obiecte: **decorative (vaze, suporţi de lumânări, farfurii decorative, măşti) şi de uz casnic (căni, farfurii, castroane, seturi de cafea/ceai, carafe, fructiere, bomboniere)**, pictate şi decorate cu culori speciale pentru ceramică. Produsele sunt realizate din lut, masă ceramică şi porţelan, îmbinându–se noţiunile teoretice despre formă, volum, proporţii, compoziţie, textură, stilizare, relaţia dintre lumină şi umbră, dintre plin şi gol. Se pot realiza vase decorative unice şi în serie, personalizate, la comandă. Produsele realizate sunt comercializate la sediul Nazarcea Grup, la sediul DGASPC Sector 1 în cadrul "Nazarcea Shop" dar şi electronic, on-line, cu ajutorul unei fundaţii (ASCID) cu care există un parteneriat.

6. ATELIER LUMÂNĂRI

Cu ajutorul unor echipamente simple (2 cazane de topit ceara, 2 plite electrice, 1 frigider şi matriţe pentru lumânări) şi uşor de folosit se produc lumânări de design în diverse forme, (**cilindrice, hexagonale, în formă de stea, în formă de inimă, în formă de trandafir** etc.) dar şi lumânări tematice (**Moş Crăciun, pitici, ouă de paşte, iepuri de paşte** etc.).

De asemenea lumânările pot fi de diverse culori, pictate sau parfumate în funcţie de preferinte.

Lumânările realizate sunt comercializate la sediul Nazarcea Grup, la sediul DGASPC Sector 1 în cadrul "Nazarcea Shop" dar şi electronic, on-line, cu ajutorul fundaţiei ASCID.

7. ATELIER GRĂDINĂRIT

Este dezvoltat în parteneriat cu **Fundatia Motivation**, în comuna Clinceni.

Persoanele cu dizabilităţi angajate învaţă să cultive şi să îngrijească legume, să planteze şi să îngrijească flori. Se produc legume de sezon (**roşii, ardei, castraveţi, salată, spanac**) pentru consumul propriu al căsuţei de tip familial în incinta căreia se află atelierul şi flori ornamentale (**petunii şi muşcate curgătoare, părăluţe, pansele**).

Activitatea de pregătire a terenului şi întreţinerea culturilor se realizează cu următoarele echipamente: 1 motocultor cu accesorii (freză, rariţă, remorcă), 1 sistem de fertirigare, 1 tocător resturi vegetale, 1 rezervor apă (2000 litri).

Cel mai important lucru pe care-l descoperă persoanele implicate aici este ce înseamnă să ai primul loc de muncă, colegi şi prieteni la serviciu.

8. BIROU ANGAJARE PROTEJATĂ – SPĂLĂTORIE AUTO

În cadrul spălătoriei se face **spălarea manuală a autoturismelor şi aspirarea interioară** a acestora. În cadrul spălării se execută operaţii de spălare, ceruire şi uscare.

Mijloace de producţie:

- Grup pompare - 2 pompe
- Aspiratoare umed + uscat 2x1400 w, 220V
- Cazan inox - dimensiuni 1200/600/600
- Furtun presiune 350 bar-DN8
- Nebulizator spumant 25 L
- Pistoale presiune
- Caldarina-280 bar-30 l/min

Beneficiarii serviciilor Spălătoriei Auto sunt persoane fizice care solicită acest lucru.

- **Surse de venit – non-economice şi economice**

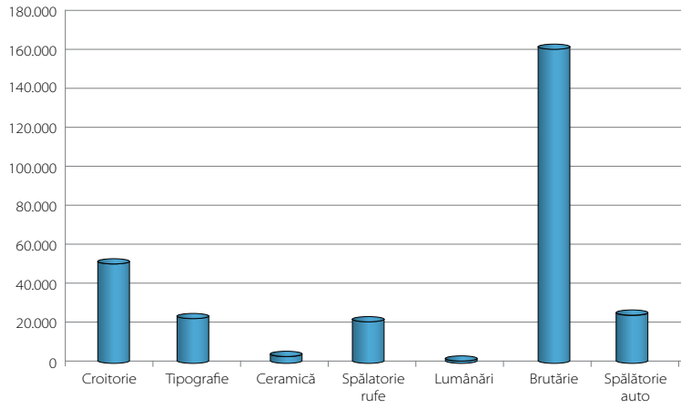
Veniturile economice

În primele 5 luni ale anului 2013 veniturile înregistrate de către UPA Nazarcea Grup sunt în sumă de 290.772 lei. Atelierul de brutărie a obţinut 55,68% din aceste venituri, 17,41% provin din atelierul de croitorie, iar 8,4% din spălătoria auto. Venituri mult mai mici au încasat atelierele de ceramică şi lumânări.

Tabel nr. 1: Cifra de afaceri/ateliere în primele 5 luni ale anului 2013

Atelier	Valoare (RON)
Brutărie	161.908
Croitorie	50.624
Spălătorie auto	24.433
Spălătorie rufe	22.488
Tipografie	23.955
Ceramică	5.119
Lumânări	2.235

Sursa: date de teren, furnizate de Coordonator Nazarcea Grup, iunie 2013



Tabel nr. 2: Evoluţia încasărilor pe ateliere, lunar, în primele 5 luni ale anului 2013

Luna	Brutărie	Auto	Sp. Textilă	Croitorie	Tipografie	Ceramica	Lumânări
Ianuarie	29.095	4.260	3.518	6.595	2.025	509	181
Februarie	30.026	4.720	3.393	8.844	2.968	1.666	474
Martie	32.582	4.745	5.087	8.818	5.366	587	154
Aprilie	36.854	6.649	5.849	14.341	8.708	1.070	1.146
Mai	33.351	4.059	4.641	12.026	4.928	1.287	280
TOTAL	**161.908**	**24.443**	**22.488**	**50.624**	**23.955**	**5.119**	**2.235**

* Valorile mai scăzute din luna mai se explică prin zilele libere de la începutul lunii (01-05 mai nu s-a lucrat).
Sursa: date de teren, furnizate de Coordonator Nazarcea Grup, iunie 2013

Analiza rentabilității atelierelor

Valoarea totală a cheltuielilor realizate de către unitatea protejată pe primele 5 luni ale anului 2013 este de 678.917 lei (din care salarii angajați - 384.654 lei), utilități (energie electrică, gaze, apă, telefoane, pază, internet, mentenanță utilaje, administrare site, administrare mailuri) - 146.216 lei şi materii prime ateliere (148.047 lei). Considerând că valoarea totală a încasărilor a fost de 290.772 lei, rezultă că Nazarcea Grup a reuşit să recupereze 42,82% din total cheltuieli operaționale. Acest fapt crează premisele ca în scurt timp Nazarcea Grup să atingă pragul de rentabilitate, şi ulterior să obțină profit, din care să îşi continue mai departe misiunea socială.

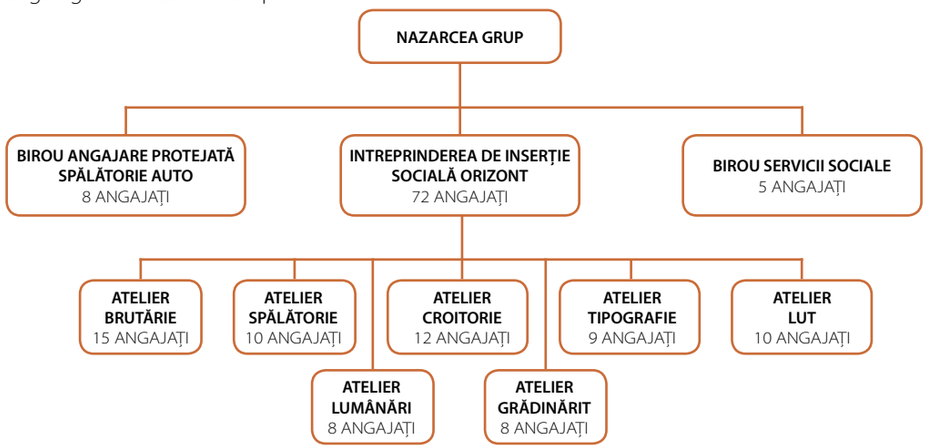
Venituri non-economice

Bugetul local al Sectorului 1 asigură salariile tuturor angajaților Nazarcea Grup.

Menționăm că după primul an de pilotare al întreprinderii sociale (anul 2012) când încă exista finanțarea POSDRU, era aprobată suma de 1.200.000 lei din bugetul local al sectorului 1, printr-o Hotărâre de Consiliu Local. Scopul Nazarcea Grup este să reuşească sa întoarcă prin activități comerciale minim 30% din bugetul total alocat. După primele 5 luni, procentul de 30% a fost depăşit.

Organizare, conducere şi resurse umane

Organigrama Nazarcea Grup



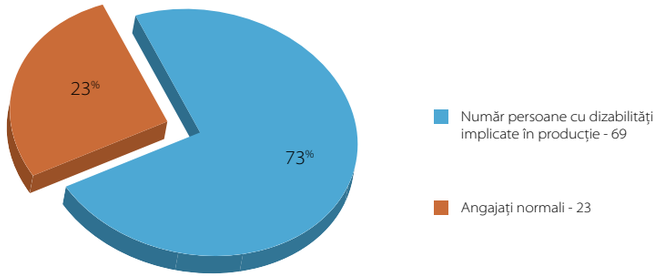
Coordonatorul Nazarcea Grup este dl. Florin Giosan, aflat la rândul său în subordinea Directorului DGASPC Sector 1 – dl. Dănuț Ioan Fleacă. Se remarcă existența unui Consiliu Consultativ compus din partenerii proiectelor încheiate, care au dorit să continue implicarea în dezvoltarea Nazarcea Grup.

Alte funcții de conducere sunt stabilite pentru Biroul de Servicii Sociale (care coordonează activitatea de servicii sociale) şi pentru Spălătoria Auto (Şef spălătorie). De asemenea, există persoane responsabile pentru fiecare atelier în parte, dar fără atribuții de conducere.

În cadrul unității protejate Nazarcea Grup, fiecare angajat reprezintă o resursă a cărui potențial este valorizat şi dezvoltat, locul de muncă fiind unul protejat, angajatul beneficiind de un pachet de servicii specifice nevoilor persoanelor cu dizabilități: consiliere, mentorat, program de lucru adaptat capacității de muncă, zile de concediu suplimentare, pauze.

Nazarcea Grup are un număr de **95 angajați dintre care: 69 sunt persoane încadrate în grad de handicap şi 26 sunt persoane valide.**

Număr total angajați Nazarcea Grup - 95

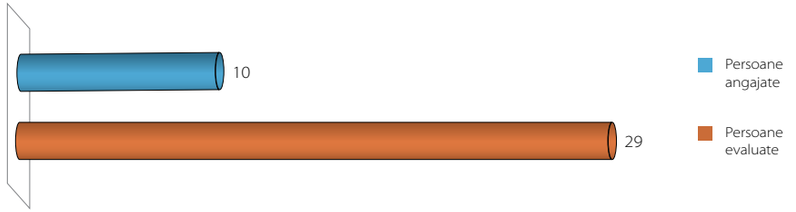


Cele 69 de persoane cu dizabilități sunt angajate în cadrul celor 8 ateliere lucrative, după cum urmează:

- În **atelierul de brutărie** - lucrează 15 persoane din care 12 sunt cu dizabilități, însă toți se simt eficienți şi utili, împlinindu-şi nevoia de recunoaştere şi apreciere;
- În **atelierul de croitorie**, sub îndrumarea a 2 instructori, lucrează 10 tinere care realizează o gamă largă de produse precum: lenjerii de pat, fețe de masă, huse de saltele, fotolii şi canapele, echipamente de protecție, eşarfe, genți, halate, şorțuri etc.
- În **atelierul spălătorie textilă** lucrează 9 persoane cu handicap, care într-un mediu ambient plăcut oferă servicii de curățătorie, uscătorie şi călcătorie pentru uzul centrelor DGASPC S1 şi al partenerilor externi;
- În **spălătoria auto** – *atelier care vine în sprijinul persoanelor cu dizabilități prin integrarea acestora pe piața muncii, creşterea independenței şi apropierea de normalitate*, lucrează 5 tineri sub îndrumarea unui instructor şi oferă servicii de spălătorie auto – interior şi exterior, curățat tapițerie şi aspirat;
- În **atelierul de grădinărit**, dezvoltat în parteneriat cu Fundația Motivation, 8 tineri cu dizabilități învață să cultive şi să îngrijească legume, să planteze flori. Alături de instructor, tinerii învață să fie responsabili, îşi dezvoltă abilitățile şi se bucură împreună de rezultatele activității lor;
- În **atelierul de lumânări decorative**, cele 8 persoane cu dizabilități angajate realizează lumânări într-o gamă deosebit de largă, cu un design modern, în diverse forme: cilindrice, hexagonale, în forma de stea, în formă de inimioare, trandafiri; lumânări tematice pentru diverse ocazii;
- În **atelierul de ceramică** lucrează 9 persoane cu dizabilități sub îndrumarea unui instructor specializat în arte plastice şi realizează obiecte decorative (vaze, suporți de lumânări etc.), de uz casnic (căni, farfurii, carafe, castroane) pictate şi decorate cu culori speciale pentru ceramică;
- În cadrul **atelierului de tipografie** lucrează un număr de 8 persoane cu dizabilități unde realizează diverse materiale: cărți de vizită, flyere, pliante, broşuri, reviste, calendare de perete sau de birou realizate pentru ONG-uri, instituții publice, companii, persoane fizice.

Raport persoane evaluate – persoane angajate

În perioada 02.01.-31.05.2013 au fost evaluate un număr de 29 persoane dintre care au fost angajate 10.



Sursa: date de teren, furnizate de Coordonator Nazarcea Grup, iunie 2013

Politica de personal actuală păstrează criteriile grupului țintă prevăzute inițial în proiectul POSDRU atunci când se face selecția și recrutarea celor care vor lucra la Nazarcea Grup: să fie în căutarea unui loc de muncă, să aibă domiciliul în București sau Județul Ilfov, să aibă un grad de handicap sau să fie persoană cu dizabilități, cu întârzieri mentale, fără certificat de handicap.

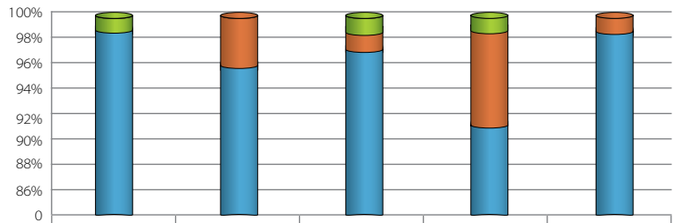
Evaluarea persoanelor angajate presupune evaluare psihologică, socială, vocațională, testare abilități practice, după care se decide atelierul în care persoana respectivă va lucra. S-a încercat contracararea uzanțelor obișnuite dintr-o instituție bugetară care angajează prin concurs, ceea ce poate dura și 4 luni de zile. În prezent s-a adoptat o procedură rapidă de angajare, este suficientă aprobarea primarului, iar angajarea se face imediat. În interviul acordat, dl. Giosan a specificat faptul că cererea de angajare este foarte mare, există o listă de așteptare, iar pentru cei aproximativ 70 de angajați au fost evaluate aproximativ 500 de persoane.

Persoanele angajate lucrează cu norme de lucru de 2 ore/zi, 4 ore/zi sau 8 ore/zi, stabilite la angajare de Medicina Muncii. Există însă flexibilitate – dacă angajatul nu poate face față, se reduce norma, și de asemenea se poate întregi norma.

Fluctuația ocupării locurilor de muncă

Există o fluctuație a ocupării locurilor de muncă datorată unor cauze externe, cum ar fi solicitări de încetare ale contractelor de muncă venite din partea persoanelor cu dizabilități angajate.

Mișcarea persoanelor cu dezabilități angajate în producție



	Ianuarie	Februarie	Martie	Aprilie	Mai
Plecați	1	0	1	1	0
Noi angajați	0	3	1	5	1
Număr total	62	61	64	64	68

Sursa: date de teren, furnizate de Coordonator Nazarcea Grup, iunie 2013

Serviciul de angajare asistată

În cadrul Nazarcea Grup funcționează și serviciul de angajare asistată oferit persoanelor cu dizabilități cu scopul creșterii oportunităților de angajare și oferirea de suport personalizat în urma angajării pe piața competitivă a muncii. Astfel, după o perioadă de angajare de 6 luni la Nazarcea Grup, dacă totul funcționează bine, persoanele pot lucra pe piața liberă și sunt asistați în funcție de nevoi.

Cu titlu de exemplu, prezentăm mai jos un studiu de caz relatat de dl. Florin Giosan, Coordonator Nazarcea Grup, care evidențiază rolul Serviciului de Angajare Asistată.

Un tânăr în vârstă de 25 de ani, deținător a unui certificat de încadrare în grad de handicap asociat, grad accentuat a solicitat sprijin pentru căutarea unui loc de muncă la Biroul de evaluare extinsă, formare și pregătire prevocațională în ianuarie 2012. În acea perioadă serviciul acesta funcționa în subordinea Nazarcea Grup, ca efect al implementării proiectului POSDRU „Șanse egale pe piața muncii" în care DGASPC Sector 1 a fost partener iar beneficiarul proiectului M.M.P.S.

Urmare a cererii sale acesta a fost evaluat cu ajutorul instrumentului de evaluare a nevoilor și punctelor tari pentru găsirea unui loc de muncă Start Activ. Specialistul în evaluare a realizat o recomadare tânarului către Serviciul de training prevocațional din cadrul Biroului de Evaluare Extinsă, Formare și Pregătire Prevocațională.

În cadrul programului de formare, și pregătire prevocațională tânărul a participat la următoarele module: abilități de comunicare, dezvoltarea conștiinței de sine, pledarea propriei cauze, activități comunitare, abilități de luare a deciziilor, testarea abilităților, conștientizarea aspectelor practice legate de siguranță, abilități de căutare a unui loc de muncă, explorarea carierei. Pe parcursul acestor module tânărul a dobândit abilități de comunicare, abilități practice, a reușit să se implice în activități recreative, a participat la burse ale locurilor de muncă, a învățat sa își realizeze un CV, a învățat să dobândească abilități de comunicare la interviu, a fost direcționat și a participat la un curs de formare, pentru profesia de operator de calculator. Toate activitățile s-au desfășurat pe o perioadă de un an de zile.

După parcurgerea activităților din programul de formare și pregătire prevocațională tânărul a fost reevaluat cu instrumentul Start Activ, pentru a înregistra progresul acestuia. Urmare a evaluarii tânărul a fost îndrumat către Serviciul de Angajare Asistată. În cadrul acestui program tânărul a parcurs o etapă de evaluare vocațională și apoi a parcurs etapele de căutare a unui loc de muncă. Specialistul impreună cu tânărul au căutat locuri de muncă, au stabilit interviuri, au creat conturi pe site-uri specializate în oferte de muncă, au participat la burse ale locurilor de muncă, au trimis CV-uri la angajatori, au contactat angajatori. Principalele preferințe de muncă ale tânărului în baza cărora au fost contactați angajatorii și au fost depuse CV-uri au fost de operator calculator și de lucrator comercial.

În urma parteneriatului dintre DGASPC Sector 1 și Asociația Ateliere Fără Frontiere, tânărul a fost recomandat la asociație pentru un loc de muncă. După parcurgerea celor două interviuri și pe baza fișei de referire, tânărul a fost angajat cu contract de muncă la Asociația Ateliere Fără Frontiere începând cu 12.06.2013 pe postul de pregătitor confecții marochinărie.

- **Responsabilitatea socială şi relaţia cu comunitatea**

Dincolo de angajarea protejată a celor 69 de persoane cu dizabilităţi şi de serviciile de angajare asistată pentru integrarea pe piaţa liberă a muncii, se remarcă şi efectele pozitive ale Nazarcea Grup asupra comunităţii. Dacă înainte de a exista Nazarcea Grup, zona respectivă era una dintre zonele cu cele mai mari probleme din sector, unde echipajele de Poliţie erau mereu prezente datorită incidentelor provocate de băieţii din Centrul de Plasament, acum comunitatea se bucură de linişte şi intră cu încredere pe poarta Nazarcea Grup deoarece în prezent aici se spală rufe şi covoare pentru comunitate, se desface pâine proaspătă direct de la brutărie, iar copiii de la şcoala din apropiere vin şi cumpără cornuri şi baghete în pauze. Mai mult decât atât, Nazarcea Grup a primit felicitări chiar de la Poliţie pentru rezolvarea problemelor din comunitate!

- **Piaţa actuală, clienţi, concurenţi**

Piaţa actuală a Nazarcea Grup este o piaţă locală, reprezentată de oraşul Bucureşti. Pricipalii clienţi sunt centrele şi compartimentele DGASPC Sector 1, persoanele fizice, şi abia în al treilea rând persoanele juridice, dintre care doar o mică parte cumpără pe Legea 448, marea majoritate cumpărând ca orice client obişnuit. Deoarece este instituţie publică, nu poate deschide un magazin online, însă colaborează cu magazinul online http://magazinulvesel.org/

Are însă o pagină de Facebook pe care prezintă produsele, iar acest lucru are impact asupra comenzilor.

Nazarcea Grup are un magazin de prezentare „Nazarcea Shop" la sediul DGASPC Sector 1, unde sunt prezentate produse din toate atelierele şi se vinde în principal către angajaţii DGASPC Sector 1. În viitorul apropiat, Nazarcea Grup are în plan deschiderea a două puncte de desfacere cu vad comercial pentru persoane fizice în Bucureşti: în Centrul Vechi şi în zona Calea Griviţei – Piata Griviţa Roşie.

Alte acţiuni de viitor prin care Nazarcea Grup doreşte să atragă noi clienţi: participarea la târgurile organizate cu ocazia sărbătorilor, au fost selectate 6 persoane cu handicap cu studii superioare care vor fi formate în vânzări şi care se vor ocupa de atragerea de clienţi – persoane juridice.

În acţiunile sale Nazarcea Grup ţine cont de concurenţii direcţi şi indirecţi. Cu unele ateliere are avantaje competitive faţă de concurenţi (de exemplu frumuseţea produselor hand-made, calitatea serviciilor la spălătoria de maşini, curăţenia impecabilă din brutărie), şi nu în ultimul rând are avantajul preţului mai mic. Totodată are şi minusuri comparativ cu competitorii – la brutărie se pierde startul de dimineaţă pentru că nu se poate lucra în ture, la spălătoria auto programul unei instituţii de stat este atipic, de la 9 la 17.00 în timpul săptămânii, în condiţiile în care majoritatea clienţilor doresc spălarea maşinii în week-end sau seara. Sunt aspecte pentru care se va încerca remedierea situaţiei în timp.

- **Management financiar**

Nazarcea Grup este o instituţie publică, aşadar practică o contabilitate publică, este neplătitoare de TVA. Atunci când a intrat pe piaţa liberă în ianuarie 2013 a avut şi are încă multe probleme de înfruntat: nu recuperează TVA, nu pot lucra decât cu furnizori care au cont în trezorerie, nu se pot emite facturi la Nazarcea Grup întrucât nu are personalitate juridică, nu pot face plata către furnizori decât în intervalul 24 – 30 ale lunii.

Contabilitatea se ţine în paralel şi la sediul Nazarcea Grup, şi la sediul DGASPC Sector 1, iar dl. Florin Giosan, coordonator Nazarcea Grup, nu consideră ca integrarea este perfect realizată în prezent, ci îşi doreşte în viitor un soft de contabilitate special creat, personalizat pentru această situaţie de conglomerat de 8 activităţi de producţie diferite.

Sunt multe probleme care trebuie rezolvate în viitor, dar soluţiile vor fi analizate cu atenţie, astfel încât să se păstreze scopul şi misiunea socială sub umbrela DGASPC Sector 1, uşurând în acelaşi timp desfăşurarea activităţii economice pentru o creştere a încasărilor.

***

Nazarcea Grup este un model de bună practică în economia socială din perspectiva autorităţii publice locale. Este un model care demonstrează faptul că şi autorităţile publice locale pot contribui la integrarea în muncă a grupurilor defavorizate. Nazarcea Grup face acest lucru cu dăruire, valorizând fiecare angajat, creând un mediu de lucru prietenos. Iar procentele spun totul: 73% dintre angajaţi cu dizabilităţi, 29% dintre angajaţi persoane valide. O autoritate publică locală – DGASPC Sector 1, un adevărat promotor al economiei sociale.

Studiu de caz

Unitatea Protejată Atelierul de Pânză (ViitorPlus)

- **Organizația ViitorPlus – aspecte generale: forma de organizare – legală, scurt istoric de la constituire**

ViitorPlus este o organizație neguvernamentală, nonprofit, din București, care implementează proiecte de dezvoltare durabilă, încadrându-se în următoarele domenii de activitate: managementul capitalului natural, producție și consum durabil, educație pentru dezvoltare durabilă, buna guvernare, tehnologii curate, viață echilibrată și armonioasă. Este o organizație tânără și dinamică, înființată la începutul anului 2006 de Teia Gavrilescu (Catană), Teodora Pălărie și Mircea Ilie care s-au adunat în jurul unui vis comun: fondarea unei organizații care să contribuie la o lume mai bună și mai durabilă.

1. Principalele repere în timp, evoluții, scop, principale programe

Misiune și valori

ViitorPlus a fost constituită pentru a stimula și contribui la transpunerea în practică a conceptului de dezvoltare durabilă la nivel de individ, organizații și comunități.

Valorile ViitorPlus sunt: integritate, transparență, exemplul propriu, consultare cu factorii interesați, abordare personalizată, practică și pe termen lung, replicabilitate, promovarea unei vieți echilibrate și armonioase.

Proiecte

ViitorPlus implementează proiecte de dezvoltare durabilă încadrate pe domeniile: managementul capitalului natural, producție și consum durabil, educație pentru dezvoltare durabilă și buna guvernare.

În cadrul domeniului *managementul capitalului natural,* amintim proiectul „Adoptă un copac!" - proiect de împădurire inițiat în 2007. Până în prezent s-au plantat și îngrijit peste 200.000 de puieți.

Cu privire la al doilea domeniu - *producție și consum durabil,* se remarcă proiectele RECICLETA și „Reciclează pentru copaci" - proiecte de colectare a deșeurilor de hârtie, precum și proiectul **„Atelierul de pânză" - proiect de economie socială pentru producția și promovarea de sacoșe eco.**

În domeniul *educației pentru dezvoltare durabilă,* Viitor Plus a implementat proiectele „Ecoprovocarea" – competiție educațională de mediu intre școli din Călărași și Zalău, cu rezultate practice pentru mediu, „Turul sustenabilității" - proiect educațional interactiv ce are ca subiect principal problemele de sustenabilitate ale Bucureștiului, și „Panouri educaționale" - proiect educațional pe diferite teme de mediu.

Cu privire la domeniul *buna guvernare*, amintim proiectele „Coaliția de mediu", „Pactul pentru Bucureşti" şi „Alianța pentru Dezvoltare Durabilă".

2. Atelierul de Pânză: de la proiect pilot la unitate protejată

Cu privire la proiectul *Atelierul de Pânză*, subiectul acestui studiu de caz, ViitorPlus consideră că „Atelierul de pânză este un puzzle de valori care se îmbină. Piesele lui: valorile economică, socială şi de mediu se potrivesc pentru a forma un tot unitar. Dacă până acum într-o activitate economică aceste piese nu se îmbinau bine şi trebuiau forțate: ba mai tăiai colțul unei piese de mediu, ba înjumătățeai una socială, acum avem un model în care toate acestea se potrivesc." Considerând abordarea celor trei dimensiuni ale dezvoltării durabile (economică, socială, ecologică), Atelierul de Pânză este o ilustrare e conceptului „triple bottom line".

Atelierul de Pânză este continuarea proiectului „Sacoşa de pânză", un proiect început în 2009 de ViitorPlus. Noul brand „Atelierul de pânză" denumeşte mai bine ceea ce are de oferit în prezent: produse din pânză, lucrate din bumbac netratat, neînălbit şi nevopsit, cu 0 resturi de producție în atelier, promovând producția şi consumul durabil. Atelierul de Pânză funcționează ca o întreprindere socială, desfăşurând activitate economică pentru a putea susține misiunea de mediu şi pe cea socială: oferirea unei alternative ecologice la punga de plastic şi oferirea unor locuri de muncă persoanelor cu handicap.

Atelierul de Pânză funcționează pe forma legală SRL, sub denumirea *Atelierul de Pânză SRL* şi a fost înființat în data de 6 octombrie 2011, număr de înmatriculare la Registrul Comerțului J40/8372/2011, tipul de activitate conform CAEN fiind fabricarea de articole confecționate din textile (cu excepția îmbrăcămintei şi lenjeriei de corp). Atelierul de Pânză SRL are doi asociați - Asociația ViitorPlus (asociat majoritar) şi Iulian Ifrim. Alegerea formei legale SRL s-a datorat condiției prevăzute în contractul de grant cu Ministerul Muncii din anul 2011.

Deoarece lucrează cu persoane cu dizabilități, Atelierul de Pânză a obținut în ianuarie 2012 autorizația de a funcționa ca unitate protejată, ceea ce simplifică colaborarea cu firmele cu peste 50 de angajați care astfel pot achiziționa sacoşele fără niciun cost (folosind taxa platită la stat) şi este un exemplu de a susține direct munca persoanelor cu handicap. Unitatea protejată Atelierul de Pânză a fost înființată ca secție cu gestiune proprie în cadrul ONG ViitorPlus.

Până în prezent în cadrul atelierului s-au produs mai mult de 50.000 de sacoşe, s-a ajutat la integrarea pe piața muncii a 8 beneficiari, s-au angajat 16 persoane în cei 3 ani de existență, iar portofoliul de clienți este în creştere.

Atelierul de Pânză este ajutat în dezvoltarea sa de NESsT Romania, cu sprijin financiar şi consultanță, fiind un proiect în portofoliul lor pentru Europa Centrală şi de Est.

3. Surse de venit Atelierul de Pânză – non-economice şi economice

În tabelul nr. 1 sunt prezentate veniturile şi cheltuielile Atelierului de Pânză. Se observă cu uşurință că veniturile economice sunt net superioare veniturilor non-economice, iar în anul 2012 se poate vorbi de o apropiere de pragul de rentabilitate. Astfel, sunt premise de atingere a obiectivelor economice stabilite pentru orizontul 2017: autofinanțarea de 100%, plus 8% profit care să fie fonduri ce merg pentru a susține alte proiecte ale organizației.

Dincolo de aceste obiective economice, Atelierul de Pânză nu neglijează nici celelalte obiective – de mediu şi sociale: până în 2017, 50% din materia primă (țesătura) folosită să fie o țesătură sustenabilă, conform unor criterii care pot fi cuantificate si exprimat impactul în cifre, menținerea unui procent de minimin 30% angajați cu dizabilități din numărul total de angajați, producerea şi vânzarea a 60.000 de sacoşe, cu înregistrarea unei creşteri anuale de 20% şi cu un personal de aproximativ 18 croitorese angajate.

Tabel nr. 1: Venituri economice şi non-economice, cheltuieli, excedent/deficit (RON)

	2010	2011	2012
Venituri economice	175,770	189,896	321,038
Venituri non-economice	59,350	85,650	39,600
Total Venituri	235,120	275,546	360,638
Cheltuieli	218,658	291,073	360,638
Excedent/Deficit	16,462	- 15,527	0

Sursa: date de teren, furnizate de Manager UP Atelierul de Pânză, iunie 2013

Cu privire la veniturile non-economice, Atelierul de Pânză a beneficiat începând de la ideea de proiect pilot din 2009 şi până în prezent de următoarele sume atrase:

- Anul 2009: 5000 EUR – finanțator The Body Shop Foundation
- Anul 2010: 17.000 EUR- grant NESsT, sponsorizare în bunuri GFK România, maşini de cusut
- Anul 2011: 20000 EUR – grant Ministerul Muncii
- Anul 2012: 12000$ - grant NESsT România
- Anul 2013: 11500$ - grant NESsT România

4. Organizare, conducere, resurse umane, voluntari

Managementul Atelierului de Pânză este asigurat de Managerul de Proiect – d-na Andreea Pandelescu, angajată pe perioadă nedeterminată, cu un număr de 8 ore/zi. Managerul de Proiect este supervizat de Board ViitorPlus, şi are relații orizontale cu contabilul la nivelul ONG şi cu managerul de resurse umane la nivel ONG. În subordinea Managerului de Proiect se află:

- asistentul de producție (angajat cu 5 ore/zi care coordonează producția, logistica, gestiunea şi contabilitatea atelierului) şi
- maistru atelier (o doamnă cu experiență în croitorie, angajată cu 6 ore/zi). D-na maistru coordonează cei trei angajați în atelier (din care menționăm că în prezent 2 sunt şomeri de lungă durată cu calificare în croitorie) cu normă 6 ore/zi, şi cei trei angajați la domiciliu – persoane cu dizabilități cu

normă de 3 ore/zi. Acestea este formula de lucru pentru doamnele cu handicap: ele lucrează de acasă, din cauza handicapului lor, la maşini de cusut oferite de organizaţie. Cu ajutorul voluntarilor, sunt trimise materia primă şi sunt luate sacoşele gata făcute. Atelierul nu este doar un loc de muncă pentru doamnele cu dizabilităţi, ci contribuie şi la integrarea lor socială deoarce ele sunt invitate să participe la diverse evenimente ale atelierului, la târguri etc.

Atelierul de Pânză are o cotă de 33,33% din numărul total de angajaţi persoane cu handicap încadrate cu contract individual de muncă, respectând astfel prevederile legii 448.

Angajaţii atelierului au salariu mai mare decat cel minim pe economie, li se decontează transportul, şi primesc bonuri de masă. Se lucrează la normă pe zi, iar d-na maistru ţine evidenţa şi în cazul în care se depăşeşte norma se plăteşte suplimentar.

O resursă importantă sunt şi voluntarii atelierului, 5 – 7 persoane care vin în mod constant, participă la întâlniri săptămânale, şi contribuie la activităţi de logistică precum livrări sacoşe, facturi, contracte, la ateliere educaţionale cu copiii, la târguri, inclusiv la activităţile de asistenţă socială – comunicarea cu angajaţii.

- **Management financiar – aspecte financiar contabile şi fiscale**

Managementul financiar al Atelierului de Pânză este un management performant, adaptat faptului că atelierul a fost dezvoltat pe forma legală SRL (condiţie prevăzută în contractul cu Ministerul Muncii), iar unitatea protejată a fost acreditată pe ONG. Echipa atelierului a luat decizia ca începând cu anul 2013, toată activitatea economică să se desfăşoare pe SRL, unitatea protejată trecând pe SRL. Până în prezent, conform datelor furnizate de Ministerul de Finanţe privind informaţiile fiscale şi bilanţurile agenţilor economici, Atelierul de Pânză SRL nu a obţinut profit în anii 2011 şi 2012 (în 2011 pierdere de – 1144 RON, în 2012 pierdere de – 53234 RON).

5. Descrierea activităţii economice

- **Punctul de lucru**

Iniţial, în anul 2010, punctul de lucru al Atelierului de Pânză a fost în spaţiul de lucru al Ateliere Fără Frontiere. Aici atelierul dispunea de un spaţiu de lucru de 9 metri pătraţi şi de 3 maşini de cusut second-hand. În anul 2011, punctul de lucru a fost în aceeaşi clădire, dar era vorba de un spaţiu închiriat de 40 metri pătraţi. Începând cu anul 2012, atelierul împarte un spaţiu închiriat de 100 metri pătraţi în zona Mihai Bravu împreună cu ONG ViitorPlus (pentru logistică alte proiecte), plătind o chirie totală de 530 EUR (din care 200 EUR aferentă atelierului). În prezent atelierul dispune de 4 maşini de cusut, masă de croitorie, rafturi de depozitare.

- **Grupe de produse**

Produsele principale ale atelierului sunt sacoşele de pânză. Începând cu anul 2011 atelierul produce si veste, şorţuri de bucătărie, ghiozdănele, feţe de pernă, lenjerie de pat, feţe de masă, săculeţi de cadouri.

- **Sacoşele de pânză**

Sacoşele pot fi realizate dintr-un bumbac mediu ca grosime de 190gr/mp sau gros de 270gr/mp. Sunt lucrate din bumbac netratat, neînălbit şi nevopsit pentru a avea un impact cât mai mic asupra mediului, pentru care atelierul apelează la doi furnizori din România.

Preţurile sacoşelor variază în funcţie de cantitatea comandată şi de imprimeu, cu pragul minim de 100 de bucăţi.

Atelierul produce şi comercializează o gamă variată de sacoşe, care pot fi personalizate în funcţie de profilul clienţilor potenţiali:

1. sacoşa simplă S
2. sacoşă mică S1
3. sacoşă de oraş S2 (particularitate: se închide cu arici)
4. sacoşă de vacanţă S3 (particularitate: cu trei buzunare interioare)
5. sacoşa pliabilă (particularitate: se poate plia sub forma unui portofel)
6. traistă de bumbac
7. ghiozdan
8. traistă de iută
9. coş de iută

- **Capacitatea de producţie**

Capacitatea de producţie a atelierului este de 3000 de sacoşe/lună; în cazul în care comenzile sunt foarte mari, se poate apela la croitorese colaboratoare cu convenţie civilă.

- **Evoluţia cifrei de afaceri pe grupe de produse**

În perioada 2010 – 2012 cifra de afaceri a avut un trend crescător, şi a provenit mai ales din vânzarea de sacoşe de pânză. Se remarcă rata de creştere de 65,81% a veniturilor încasate din vânzarea de sacoşe în 2012 faţă de 2011, şi a veniturilor din vânzarea de accesorii (+94,92%), ceea ce denotă o poziţionare din ce în ce mai bună a produselor atelierului pe piaţă.

Aşa cum se poate observa în Tabelul nr. 3, în anul 2012 Atelierul de Pânză a vândut în medie 19,425 sacoşe, la preţul mediu de 17 Ron/sacoşă. Ca şi fundamentare a politicii de preţ, preţul de

vânzare a unei sacoşe se stabileşte utilizând metoda preţ = cost + marjă profit, se lucrează cu praguri de preţ în ofertă în funcţie de cantitate, se negociază preţurile, iar în plan este prevăzută realizarea unei grile de preţuri special pentru retail.

Tabel nr. 2: Evoluţie cifra de afaceri pe grupe de produse (RON)

Venituri economice din:	2010	2011	2012
vânzare sacoşe	153,415	168,756	279,831
vânzare accesorii	22,355	21,140	41,207

Notă: accesorii = veste, şorţuri, ghiozdane, brăţări, feţe de masă
Sursa: date de teren, furnizate de Manager UP Atelierul de Pânză, iunie 2013

Tabel nr. 3 Evoluţie vânzări – valoric (RON) şi volum fizic (nr. sacoşe)

	2010	2011	2012
Venituri economice	175,770	189,896	321,038
Preţ mediu	12	14	17
Număr sacoşe vândute	14,289	13,804	19,425

Sursa: date de teren, furnizate de Manager UP Atelierul de Pânză, iunie 2013

- **Piaţa actuală**

Piaţa atelierului este constituită din următoarele segmente:

- companii mari (care în general achiziţionează sacoşe pentru evenimentele lor);
- ONG-uri (similar companiilor, în general achiziţionează sacoşe pentru evenimentele lor);
- retail (colaborări cu Diverta, Humanitas, OMV etc);
- clienţii prezenţi la târguri, evenimente (târguri organizate în cadrul companiilor pentru angajaţii lor – ex. BRD, Zentiva etc.), târguri organizate la Sala Dalles, cu ocazia sărbătorilor de Crăciun, Paşte)

Vânzările directe se realizează primordial în Bucureşti, dar se primesc adesea comenzi şi din alte oraşe: Cluj, Iaşi, Timişoara, Sibiu.

- **Concurenţa**

Atelierul de Pânză nu are concurenţi direcţi datorită specificităţii materialului folosit: bumbac netratat, neînălbit şi nevopsit. Există totuşi concurenţi care ar putea fi consideraţi direcţi – sacoşele pictate realizate de alte ONG-uri, sacoşele din polipropilenă reciclabile. Majoritatea concurenţilor indirecţi sunt reprezentaţi de sacoşele „made in China" cu preţuri foarte mici, dar, evident, nu de aceeaşi calitate.

- **Evoluţia cererii; evoluţia numărului de clienţi**

Cererea se caracterizează prin sezonalitate, în general cca 4 luni (iarna şi vara) din an vânzările fiind mai slabe. În anul 2012 vârfurile de vânzări s-au atins în lunile octombrie şi noiembrie, cu ocazia contractelor încheiate pe UP, a multitudinii de evenimente de tip conferinţă, a începerii anului şcolar, sau cu ocazia sărbătorilor de iarnă.

Numărul de clienţi este în creştere, Atelierul de Pânză îşi menţine şi fidelizează clienţii, şi totodată atrage în fiecare an clienţi noi. Astfel, a reuşit să includă în portofoliul său de clienţi companii de renume precum RBS Bank, RomPetrol, Baumax, Johnson&Johnson, Alături de Voi, agenţii de publicitate renumite etc.

- **Strategie de marketing**

Echipa Atelierului de Pânză a dovedit că a înţeles rolul marketingului în creşterea vânzărilor şi implicit în atingerea obiectivului de sustenabilitate economică. La sfârşitul anului 2011 a dezvoltat o strategie puternică de comunicare, odată cu re-brand-ul atelierului din Sacoşa de Pânză în Atelierul de Pânză. Astfel, expunerii mass-media din 2010 (6 februarie "Echipa Verde" – TVR, interviu cu Iulian Ifrim la TVR Info despre "Sacoşa de pânză" - 9,10 şi 13 martie 2010, 1 Iulie la ora 9:00 si 14:00 la Europa FM un scurt material despre cele doua cazuri sociale de succes ale Sacoşa de Pânză, Interviu cu Iulian Ifrim pe Green Report, apariţie în Revista Baby - septembrie 2010, apariţie în Jurnalul Naţional - 29 septembrie 2010), i s-au adăugat noi demersuri, precum: informarea mediului business despre unităţi protejate prin publicarea unui articol, crearea unui site dedicat mediului business www.atelieruldepanza.ro, blog Sacoşa de Pânză, pagini Facebook pentru Sacoşa de Pânză şi Atelierul de Pânză, postarea produselor pe magazinul online www.breslo.ro, participarea la evenimente cu vizibilitate – Street Delivery, BestFest, târguri Sala Dalles, târguri vintage, ateliere educaţionale în şcoli. De asemenea, în anul 2012 din grantul NESsT a fost folosită o sumă pentru bugetul de marketing, care s-a materializat într-un contract barter cu Romexpo.

***

Atelierul de Pânză este o întreprindere socială modernă, tânără, dinamică, cu vizibilitate, caracteristică noului trend de întreprinderi sociale, care desfăşoară activitate economică pentru a putea susţine misiunea de mediu şi pe cea socială: oferirea unei alternative ecologice la punga de plastic şi oferirea unor locuri de muncă persoanelor cu handicap. Activitatea desfăşurată cu succes până în prezent şi evoluţia sa, crează premisele atât a atingerii obiectivelor de sustenabilitate economică, cât şi a obiectivelor sociale şi de mediu.

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013, Investeşte în Oameni!

Proiect: PROMETEUS – Promovarea economiei sociale în România prin cercetare, educație şi formare profesională la standarde europene (ID: 57676)

Editor: Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile

Data publicării: august 2013

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

Institutul de Economie Socială
Adresa: Bucureşti, sector 3
Bld. Nerva Traian, nr. 21
Tel. +40-21-310 01 77/81/82/83
Fax +40-21-310 01 80
Email: ies@ies.org.ro
Web: www.ies.org.ro

ISBN
978-973-0-15245-6